

Moniammatillinen työryhmä perhekuntoutusosaamista kehittämässä

Anne Niemelä

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2016

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen, ylempi AMK

Tekijä(t) Niemi, Anne	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä 6.6.2016
	Sivumäärä 62+9	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Moniammatillinen työryhmä perhekuntoutusosaamista kehittämässä		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma YAMK, perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen		
Työn ohjaaja(t) Asta Suomi ja Johanna Moilanen		
Toimeksiantaja(t) Toivon Kartano Oy		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Sosiaalialan toimintaympäristö on muuttunut monelta osin viime vuosien aikana. Tämän seurauksena perhekuntoutusyksikön työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän oman työnsä osaamista ja vaikuttavuutta sekä työn hallintaa ja kehittämistä. Opinnäytetyö on työntekijöitä osallistava tutkimuksellinen kehittämistyö ja se rakentuu perhekuntoutusyksikkö Perhe Pirttien sisäisten, työntekijöitä osallistavien kehittämispäivien ympärille ja siinä perhekuntoutustyön osaamisen ja kehittämisen teemoille.</p> <p>Kehittämistyössä käytettiin työntekijöitä osallistavia kehittämismenetelmiä, joiden kautta tavoitteena oli määrittää yksikön osaamisprofiili uudelleen, saada työntekijöiden kehittämistarpeet ja osaaminen näkyväksi ja samalla tavoitteena oli vahvistaa moniammatillista työskentelyä ja paikantaa erityisosaamista. Tutkimusaineisto kerättiin palaute- ja kyselylomakkeilla, jotka pohjautuivat Kirkpatrickin neljäportaiseen arviointimalliin. Niiden kautta haettiin vastausta koko perhekuntoutusyksikön työryhmältä siihen, mikä merkitys yksikön sisäisillä kehittämispäivillä oli heidän perhekuntoutusosaamisen kehittymiseen. Kehittämistyössä hyödynnettiin laadullisen analyysin menetelmiä. Opinnäytetyön teoriaosassa tarkastellaan vanhemmuustyöskentelyä sekä perhekuntoutusta ja sen työntekijöiden osaamista ja osaamisen kehittämistä.</p> <p>Tutkimustuloksista keskeisimmäksi nousi, että osallistavassa kehittämistyössä moniammatillinen yhteistyö on parhaimmillaan työntekijöiden osaamista ja palvelurakennetta kehittävä toiminta. Keskeisinä tekijöinä osaamisen kehittymiseen pidettiin koko työryhmän yhtäaikaista osallisuutta, jossa työryhmän sisäinen erityisosaaminen paikannettiin ja jossa jaettiin ja otettiin vastaan osaamista, paitsi kouluttajilta myös muilta työryhmän jäseniltä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) vanhemmuustyöskentely, perhekuntoutus, osaaminen ja sen kehittäminen		
Muut tiedot Liitteenä palaute- ja kyselylomakkeet		

Author(s) Niemi, Anne	Type of publication Master's thesis	Date
	Number of pages 62+9	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: x
Title of publication A multi-professional work group in the development of family rehabilitation expertise		
Degree programme Master's Degree Programme in Social Services		
Supervisor(s) Moilanen, Johanna and Suomi, Asta		
Assigned by Toivon Kartano Oy		
<p>Abstract</p> <p>Over the past few years the operational environment in the social services has changed in many ways. As a result, the employees of family rehabilitation units are required to have specific expertise and interactive ability as well as work management and development skills. This thesis was a research-based development work, and it was based on the internal, participatory development sessions held in the family rehabilitation unit Perhe Pirtti as well as on the themes of family rehabilitation competence and its development.</p> <p>Development methods enhancing the participation of the employees were used in the development work. The objective of the methods was to redefine the expertise level of the rehabilitation unit and create transparency in the development needs and personal skills. In addition, the objective was to strengthen multi-professional work and detect individual special skills. The research material was collected by using feedback forms and questionnaires which were based on Kirkpatrick's four-level evaluation model. The aim of this was to determine the significance of the internal development sessions in the work group's skills development. The methods of a qualitative analysis were used in the development work. Parenthood work, family rehabilitation, employees' skills and skills development were examined in the theory section.</p> <p>The key finding was that multi-professional co-operation at its best develops both the employees' skills and service structure. The employees' simultaneous involvement was considered to be the pivotal factor for skills development, because this made it possible to detect their special skills and to learn from both the trainers and other members of the group.</p>		
Keywords/tags (subjects) Parenthood work, family rehabilitation, know-how, skills development		
Miscellaneous Appendix: The feedback forms and the questionnaire		

SISÄLLYS

1	Johdanto.....	3
2	Tietoperusta ja viitekehys	5
2.1	Riittävän hyvä vanhemmuus ja turvallinen kiintymyssuhde	5
2.2	Lastensuojelullinen perhekuntoutus avohuollon tukitoimena	9
2.2.1	Kuntoutusodotukset.....	14
2.2.2	Vanhemmuustyöskentely perhekuntoutuksessa	16
2.2.3	Tunnettyöskentely perhekuntoutuksessa	18
2.3	Sirpaleista kokonaisuudeksi – moniammatillinen työryhmä	20
2.4	Perhekuntoutusyksikkö Perhe Pirtit (PeKu)	21
2.5	Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen	24
3	Opinnäytetyön toteuttaminen	27
3.1	Tutkimuksellinen kehittämistyö	28
3.2	Osallistavat kehittämismenetelmät	30
3.2.1	Brainstorming	32
3.2.2	Tulevaisuuden muistelu.....	33
3.2.3	Kehittämispäivät	34
3.3	Kehittämistyötä tukevan aineiston keruu.....	34
3.4	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	36
4	Tulokset	39
4.1	Osaamisprofiilin uudelleen määrittely	39
4.2	Osaaminen ja kehittämistarpeet näkyväksi.....	44
4.3	Osaamisen kehittyminen kehittämispäivissä.....	45
4.4	Kyselyt	46
4.5	Yhteenveto tuloksista.....	52
5	Pohdinta.....	58
	Lähteet.....	63
	Liitteet	69
	Liite 1. Palautekysely.....	69
	Liite 2. Kyselylomake.....	70

Liite 3. Kehittämistyön prosessikaavio.....	76
Taulukot.....	
Taulukko 1. Pelkistäminen ja alaluokkien muodostaminen	39
Taulukko 2. Yläluokkien muodostaminen	40
Kuviot.....	
Kuvio 1. Kehittämistyössä käytettävät osallistavat kehittämismenetelmät....	32
Kuvio 2. PeKun osaamisprofiili	43
Kuvio 3. Ammattiosaaminen ja ammatillinen työote PeKussa.....	44
Kuvio 4. Perhekuntoutustyön osaaminen PeKussa.....	44
Kuvio 5. PeKun moniammatillisuus työryhmässä ja yhteistyöosaaminen verkostoissa	45
Kuvio 6. Asiantuntijan osaaminen PeKussa	45

1 Johdanto

Opinnäytetyö on työntekijöitä osallistava tutkimuksellinen kehittämistyö, joka rakentuu yrityksen sisäisten, työntekijöitä osallistavien kehittämispäivien ympärille ja siinä perhekuntoutustyön osaamisen ja kehittämisen teemoille. Kehittämistyön keskeisenä tavoitteena on osaamisen jakaminen ja kehittäminen perhekuntoutusyksikkö Perhe Pirteillä. Kehittämistyö toteutetaan lastensuojelu- ja perhepalveluja tuottavassa yrityksessä Toivon Kartano Oy, sen Perhe Pirttien perhekuntoutusyksikössä. Perhekuntoutus on sosiaalihuoltolakiin perustuvaa kuntouttavan toiminnan järjestämistä koko perheelle ja sitä toteutetaan sosiaalihuollon toimintayksikössä. Perhe Pirttien perhekuntoutus korostaa lapsen edunmukaista riittävän vanhemmuuden ja perheen sisäisen, hyvän kiintymyssuhteen tukea ja ohjausta.

Nähtävissä on, että sosiaalialan toimintaympäristö on muuttunut monelta osin viime vuosien aikana. Muutoksessa ovat olleet lait ja erilaiset työkäytännöt, mutta näiden lisäksi myös asiakkaiden odotukset ja moninaiset tarpeet palveluista ovat luoneet painetta muutokselle. Tämän seurauksena muun muassa perhekuntoutusyksikön työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän oman työnsä laaja-alaista osaamista ja vaikuttavuutta sekä työn hallintaa ja kehittämistä. Jotta organisaatio turvaa tulevaisuuttaan, tarvitaan siinä Virtainlahden (2009, 108) mukaan olemassa olevan osaamisen ja tietämyksen esille tuomista ja hyödyntämistä sekä osaamisen jakamista ja jatkuvaa kehittämistä.

Oma kiinnostukseni aiheeseen on lähtenyt vuoropuhelusta Perhe Pirttien työntekijöiden kanssa ja siitä, että olen ollut mukana perustamassa kyseistä perhekuntoutusyksikköä ja olen tätä kautta voinut todentaa yksikön kipupisteet osaamisessa. Yksikössä on paljon ammattitaitoa ja osaamista sekä potentiaalia uuden oppimiseen, mutta osa tiedosta ja taidosta on kuitenkin ryhmän sisällä hil-

jaisena tietona ja näin ollen vielä hyödyntämättä. Koska kyseisen yksikön toiminta on myös melko uutta, on siellä vielä näin ollen myös kehitettävää ja opittavaa.

Kehittämistyössä tavoitellaan perhekuntoutusyksikön työntekijöiden ammatti ja asiantuntijan osaamisen kehittymistä, joka vastaa tämän päivän, mutta myös tulevaisuuden haastaviin vaateisiin. Työn yhtenä tavoitteena on määrittää myös perhekuntoutusyksikön osaamisprofiili uudelleen ja lisäksi tavoitteena on saada yksikön työntekijöiden osaaminen, hiljainen tieto ja kehittämistarpeet näkyväksi. Samanaikaisesti kehittämistyön tavoitteena oli paikantaa yksikössä olevaa erityisosaamista ja vahvistaa moniammatillista työskentelyä.

Kehittämismenetelminä käytetään Brainstormingia, tulevaisuuden muistelua sekä yrityksen sisäisiä, työntekijöitä osallistavia kehittämispäiviä. Opinnäytetyössä tutkittiin sitä, miten Perhe Pirttien työntekijöiden osaaminen kehittyy yrityksen sisäisten kehittämispäivien aikana, moniammatillisen työryhmän jäsenenä.

Arvioinnissa käytetään mukaillen Kirkpatrickin neljäportaista arviointimallia. Palautekyselyllä haetaan tietoa kehittämispäivien osallistujien mielipiteistä ja vaikutelmista yksittäisistä kehittämispäivistä, osallistujien reaktioiden ja tyytyväisyyden kautta. Kyselylomakkeella haetaan tietoa kehittämispäivien merkityksestä osaamisen kehittymiseen, työntekijöiden kokemuksen kautta. Sillä haetaan myös vastauksia kehittämispäiville osallistuvien työntekijöiden omasta oppimisesta, suhteesta kehittämistarpeisiinsa, toiminnan muutoksiin ja opitun tiedon soveltamisesta käytäntöön sekä organisaatioissa tapahtuneisiin muutoksiin. Samalla siinä tutkitaan sitä, saatiinko hiljaista tietoa näkyväksi ja tuliko erityisosaaminen paikannetuksi.

2 Tietoperusta ja viitekehys

2.1 Riittävän hyvä vanhemmuus ja turvallinen kiintymyssuhde

Perhekuntoutustyössä voidaan yleisesti katsoa työn keskipisteenä olevan perhekuntoutusosaamisen, jonka keskeisin tehtävä on tukea ja ohjata vanhempia riittävään vanhemmuuteen ja hyvään vuorovaikutukseen sekä turvalliseen kiintymyssuhteeseen, perheen sisäisissä suhteissa. Juvakka on tarkastellut riittävän vanhemmuuden vaateita, jota vasten sosiaalialanyössä voidaan arvioida riittävää vanhemmuutta. Ensisijaista tämän mukaan riittävässä vanhemmuudessa on se, että vanhemman tulee olla perheen aikuinen, joka tekee perhettä koskevat päätökset ja vastaa myös niistä. Riittävässä vanhemmuudessa, vanhemman tehtävänä on lisäksi sensitiivinen lapsen tarpeille ja hänen tulee hoitaa ja huolehtia lapsesta. Tämän lisäksi tunneside lapseen on yksi peruspilareista. (Juvakka 2005, 22-28.)

Millerin ja Törrösen mukaan (2010, 72-73) perhe on sen kaikkien jäsenten turvapaikka, jossa tunnesuhteet kehittyvät ja sitä kautta kannattelevat perhettä vaikeinakin aikoina. Vanhempien tehtävänä onkin rakentaa hyviä perheen sisäisiä tunnesuhteita ja pyrkiä sijoittamaan ne perheen arkeen tekoina ja toimintana. Tämän kautta, lapsen arvomaailma ja itsetuntemus sekä itseluottamus muotoutuvat sellaisiksi, että ne kannattelevat myös aikuisuuteen.

Miller (2010, 74) on listannut perheen toimintakykyyn kuuluvia asioita, joiden voidaan katsoa määrittävän myös riittävän vanhemmuuden. Sen mukaan:

- perheellä on riittävät perheen ulkopuoliset ihmissuhteet ja tunne siitä, että he voivat itse vaikuttaa perheen sisäisiin asioihin ja he voivat sitä kautta liittyä myös lähiympäristöön

- perhe tiedostaa omat tarpeensa ja riittävät voimavarat ja heillä on lisäksi tietoa käytettävissä ja saatavilla, jotta voi hakea tarvittaessa apua
- perheen aikuiset ovat tasapainossa toiveidensa, omien mahdollisuuksiensa ja lapsiperheen vaatimusten kanssa
- ajankäytöstä ja työnjaosta voidaan sopia aikuisten kesken ja perheessä laajemminkin
- lapsen tarpeet ja toiveet saavat ansaitsemansa huomion
- perheen yhdessäolo ja arkirutiinit nähdään arvona sinänsä
- vanhemmat ohjaavat omalla toiminnallaan perheen ilmapiiriä entistä myönteisemmäksi
- vanhemmat näkevät oman toimintansa ja käyttäytymisensä merkityksen perheessä ja toimivat ohjaavasti, keskustellen, kuunnellen ja sopimuksia tehden sekä ottavat samalla huomioon lasten iän ja ominaisuudet
- vanhemmat asettavat perustellusti rajoja lapsen käyttäytymiselle
- perheessä harjoitellaan tietoisesti ja yhteisesti suhdetaitoja
- kaikki saavat rohkeaa palautetta
- jokainen tulee kuulluksi avoimessa ja turvallisessa ilmapiirissä.

Brobergin, Almqvistin ja Tjusin mukaan lapsi tarvitsee vanhempien apua selviytyäkseen myös erilaisista kehitystehtävistä, joita hänellä on eri ikäkausinaan. Näistä kehitystehtävistä lapsen on selviydyttävä ajallaan, jotta eteneminen seuraavaan kehitysvaiheeseen voisi toteutua. Riittävän hyvän vanhemman tehtävänä on auttaa lasta kulloisessakin kehitystehtävässä mahdollisimman hyvin. (Broberg, Almqvist & Tjus 2005, 52.)

Riittävään hyvään vanhemmuuteen liittyy myös lapsen ja vanhemman välinen vuorovaikutus ja hyvä kiintymyssuhde. Becker-Weidmannin ja Shellin (2008, 38-39;43-44) mielestä lapsen ensisijaisena tarpeena on lapsen ja vanhemman välisen hyvän kiintymyssuhteen laatu. Siinä lapsi kiinnittyy hoitajaansa, joka on

sensitiivinen ja jossa aikuinen tunnistaa lapsen perustarpeet ja vastaa myös niihin. Olennaisena tunnusmerkkinä turvallisesta kiinnittymisestä voidaan pitää sitä, että pieni lapsi käyttää vanhempaansa turvallisena tukikohtana ja uskaltuu sen varassa tutkimaan ympäristöään.

Rusanen toteaa (2011, 27), että psykiatri John Bowlbyn kehittämän kiintymyssuhdeteorian keskeisenä ajatuksena on, että kiintymys on tunneside, jonka laadulla on merkittävä vaikutus lapsen kehitykseen. Myös Lahden (2013) mukaan kiintymyssuhde on elämän ensimmäinen ihmissuhde, jossa keho muistaa kosketuksen ja jolla on vaikutus kaikkeen vuorovaikutukseen myös myöhemmässä elämän vaiheessa. Kiintymyssuhde menee ”ihon alle” ja sen jäljet säilyvät meissä kaikissa jossain määrin koko elämän ajan.

”Ajattelen käsiäsi, äiti.
Niillä sinä olet kantanut minua.
Olet kylvettänyt, kuivannut,
pukenut, syöttänyt, saatellut uneen.
Minussa on sinun kosketuksesi.
Vaikka ihoni solukko uusiutuu.
Sinun kosketuksesi säilyy minussa.
Iho välitti kättesi sanoman sisimpääni.”

Tytti Issakainen

Lapsen kehittymisen kannalta terve ja turvallinen kiintymyssuhde on välttämättömyyttä. Mikäli vuorovaikutuksessa ja kiinnittymisessä on lapsen tarpeisiin nähden vakavia puutteita, on sillä aina seurauksensa lapsen kasvuun ja kehitykseen. (Becker ym. 2008, 43; Ketola, 2008, 33.) Useat kliiniset psykologit ja psykoterapeutit ovat Keltikangas-Järvisen mukaan havainneet, että aikuisiän mielenterveys- ja ihmissuhdeongelmiin voidaan liittää lapsuuden ajan kokemukset, joissa hoivatuksi tuleminen sekä lapsen ja aikuisen välinen vuorovaikutus ja kiintymyssuhde ovat jääneet vajaaksi. (Keltikangas-Järvinen 2012, 21-22.)

Kiintymyssuhteen laatua ja sen pitkäaikaisseurauksia ovat tutkineet myös muun muassa Puiq, Englund, Simpson ja Collins, jotka ovat seuranneet lapsuuden kiintymyssuhteen vaikutusta terveyteen kolmekymmentä vuotta myöhemmin. Tutkimuksessaan he ovat todenneet, että turvattomasti kiintyneet raportoivat enemmän fyysisiä ja psyykkisiä sairauksia aikuisiässä, kuin turvallisesti kiinnittyneet. (Puiq, Englund, Simpson & Collins 2012, 5.) Moutsiana, Fearon, Murray, Cooper, Goodyer, Johnstone ja Halligan ovat taas vastaavasti seuranneet tutkittavia henkilöitä 18kk ikäisestä 22-vuotiaaksi asti, selvittääkseen varhaisten kiintymyssuhteiden vaikutuksia varhaisaikuisuudessa aivojen toimintaan. He ovat todenneet, että tutkimuksen mukaan lapsuuden kiintymyssuhteilla voi olla hyvinkin pitkäaikaisia vaikutuksia hermostoon. (Moutsiana, Fearon, Murray, Cooper, Goodyer, Johnstone & Halligan 2014.)

Alati muuttuva maailma, yhteiskunnallinen epävarma tilanne ja tehokkuusvaatimukset asettavat riittävälle vanhemmuudelle kovia vaatimuksia. Yleisesti voidaan todeta, että kaikki vanhemmat tarvitsevat apua ja tukea kasvatustehtävissä jossain vaiheessa elämässään, jotkut hieman enemmän ja jotkut vähemmän ja joskus vanhemmille tulee eteen tilanne, että myös ammattiauttajien apu on tarpeen. Ulkopuolisella interventiolla on hyvin merkittävä tehtävä, koska on nähtävissä, että lasten kaltoinkohtelulla, kuten turvattomalla kiintymyssuhteella on kauas kantoiset seuraukset ja se näkyy aikuisuudessa monina erilaisina häiriöinä. Vaikka riittävän hyvän vanhemman saappaat ovatkin suuret, eivät ne Juvakan (2005, 22-28.) mukaan ole kuitenkaan mahdottomat silloin, kun vanhempi saa tarvittaessa ulkopuolista apua ja tukea vaikeaan elämäntilanteeseensa.

2.2 Lastensuojelullinen perhekuntoutus avohuollon tukitoimena

Perhekuntoutuksen tavoitteena on yleisesti vastata perheiden vaikeaan elämäntilanteeseen silloin, kun nähtävissä tai todettavissa on, että riittävä vanhemmuus perheessä ei toteudu. Lastensuojelulaissa on määritelty, että mikäli lapsille ja perheille, joiden tarpeisiin ei ole kotiooloissa pystytty vastaamaan perheytyön keinoin, tulee antaa avohuollon tukitoimena mahdollisuus perhesijoitukseen perhekuntoutusyksikössä. Perhekuntoutusta voidaan lastensuojelulain 37 § mukaan järjestää avohuollon tukitoimena laitoksessa, yhdessä hänen vanhempansa tai huoltajansa kanssa. (L 13.4.2007/417.)

Kuntoutus on yleisnimitys tavoitteelliselle toiminnalle ja niille tukitoimille, joiden tarkoitus on tavoitella perheen toimintakyvyn kehittymistä ja osallistumismahdollisuuksia. (Pärnä 2010, 41.) Perhekuntoutuksen keskeisimpänä tehtävänä on yleisesti katsottuna, tuki ja ohjaus riittävään vanhemmuuteen ja hyvään vuorovaikutukseen sekä turvalliseen kiintymyssuhteeseen. Kuusikko-kuntien perhekuntoutuksen työryhmän (2005) laatiman määritelmän mukaan perhekuntoutus taas on sosiaalihuoltolakiin perustuvaa kuntouttavan toiminnan järjestämistä lapsille ja heidän vanhemmilleen ja jota toteutetaan sosiaalihuollon toimintayksiköissä. (Kumpulainen & Valkonen 2005, 5.)

Perhekuntoutus perustuu lapsen asiakassuunnitelmaan ja se on muodoltaan harkinnanvaraista. Asiakassuunnitelmassa tarkastellaan lapsen tarpeita, tavoitteita sekä tarvittavia tukitoimia. Perhekuntoutus voi olla lastensuojelullista kuntoutusta, vaikeavammaisten lasten kuntoutusta tai lastenpsykiatrasta perhekuntoutusta. Yhteistä näille kuntoutusmuodoille on, että niiden keskiössä on aina lastensuojelullinen näkökulma, jota toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä. (Pärnä 2010, 41-47.)

Perhekuntoutuksessa tavoitteellisesta kuntoutusprosessista vastaavat yleisesti moniammatilliset työryhmät, joiden päämääränä on perheen hyvinvoinnin vahvistaminen, perheen arjessa ja jossa keskitytään kunkin perheenjäsenen tarpeisiin ja perheen osallisuuden vahvistamiseen. (Laine, Heino & Pärnä 2010, 138.) Perhekuntoutuksessa perheelle tarjotaan sellainen ammattilainen tuki ja apu, että lapsen asuminen jatkossa kotona, voi tapahtua lapsen kannalta mahdollisimman hyvin ja turvallisesti. Perhekuntoutuksen tuen avulla voidaan valmistella myös huostaanoton lopettamista, joka on hyvin sopusoinnussa lastensuojelulain perheen jälleen yhdistämisvelvoitteen kanssa. Lapsen kotiutus pyritään näin olla toteuttamaan turvallisesti ja lapsen edun mukaisesti. (Lastensuojelun käsikirja 2015b.) Perhekuntoutusta voidaan toteuttaa lisäksi avohuollon päätepyysäkinä, jolloin perhekuntoutus toimii huostaanottoa edeltävänä toimenpiteenä, jossa tarkastellaan erilaisia vaihtoehtomalleja, ennen ratkaisun tekemistä. Tällä pyritään huolelliseen huostaanoton valmisteluun ja hyvään sijoitusprosessiin. (Hurtig 2010, 240.)

Perhekuntoutukseen tulevilla perheillä on yleensä hyvin vaikea elämäntilanne. Perheen ongelmat voivat olla vuorovaikutuksessa ja toimintatavoissa ja tämän lisäksi vanhemmilla on usein puutteita vastata lapsen tarpeisiin. Perheille on jo aiemmin annettu erilaisia avohuollon tukitoimia, mutta niillä ei ole pystytty vastaamaan perheen haasteisiin. Vanhemmilla on usein myös ongelmia mielenterveyden ja päihteiden käytön alueilla. (Heino 2008, 43.) Tämän lisäksi nähtävissä on, että vanhemmilla on usein myös uupumusta tai masennusta, jotka taas vaikuttavat oleellisesti perheen toimintakykyyn.

Psykososiaalisen hyvinvoinnin asiantuntijalehden kirjoituksessa todetaan, että nämä perheen kehityskaaren ja kehitysvaiheiden tuottamat haasteet ja kriisit koskettavat kaikkia ihmistyötä tekeviä ammattilaisia ja työtä voidaan tehdä hyvin monin tavoin. Tilanteessa, jossa ammattilaiset tekevät työtänsä näissä haasteellisissa tilanteissa, saattaa lapsen näkökulma helposti unohtua ja tilanteissa keskitytään pelkästään aikuisten tarpeisiin. Joskus tilanne taas nähdään vain

lapsen oireena, jolloin saatetaan menettää arvokas mahdollisuus auttaa koko perhettä heidän ongelmissaan. (Psykososiaalisen hyvinvoinnin asiantuntijalehti 2013, 25.)

Päihteiden käyttöä pidetään esimerkiksi usein vain aikuisten asiana. Näin ei kuitenkaan pitäisi olla, koska perheessä on usein myös lapsia, joita muun muassa huumeiden käyttö koskettaa vakavalla tavalla. Näille perheille tarjotaan yleensä päihdekuntoutusta, johon lapsi voi päästä mukaan tai vastaavasti lapsi sijoitetaan vanhemman kuntoutuksen ajaksi sijaishuoltoon. Hyytinen (2007) kuvaa artikkelissaan, joka perustuu hänen tutkimukseensa lapsen todellistumisesta huumeperheen kuntoutusprosessissa, kolmatta mahdollisuutta, jossa lähtökohtana on, että koko perhe saa mahdollisuuden ja oikeuden kuntoutukseen. Tähän vastataan perhekuntoutuksen keinoin. Perhekuntoutuksessa ajatuksena on se, että lapsi hyötyy oman tarinansa rakentamisesta. Vaikka vanhemmat eivät toipuisikaan päihdeongelmastaan, on sillä kuitenkin saavutettu tärkeä tavoite, jossa ainakin lapsi on tullut autetuksi. (Hyytinen 2009, 246; 249.) Myllärniemi (2007, 38) on todennut, että systeeminen ajattelu on perhekeskeisyyttä, jossa perheen elämäntilannetta tarkastellaan kokonaisuutena. Siinä saadaan käyttöön perheen voimavarat ja sitä kautta muutosprosessissa yksittäiset perheenjäsenet saavat tukea toisiltaan.

Koko perheen sijoitus laitoshoidon on Suomessa vielä melko uusi ja siksi vielä harvinainenkin työmuoto. Se on kehittynyt 1990-luvun puolivälistä lähtien osana kuntien lastensuojelua. (Lastensuojelun käsikirja a.) Perhekuntoutus on kuitenkin saamassa jalansijaa perhetyön toimintakentällä ja Puustinen-Korhosen ja Pösön (2010, 28) esityksen mukaan perhekuntoutuksen mahdollisuus tulisiikin turvata jokaiselle sitä tarvitsevalle lastensuojeluperheelle. Tavoiteltavaa tilanteessa olisi lisäksi se, että perhekuntoutukseen tulevien perheiden haasteisiin tartuttaisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Hyvään vuorovaikutukseen ja korjaaviin tunnesuhteisiin perustuu Ketolan (2008, 33) mukaan ajatus siitä,

että vaurioitunutta mieltä ja kehitystä voidaan onneksi korjata, antamalla perheelle tukea ja apua ja että korjaaminen onnistuu sitä paremmin, mitä nopeammin sitä päästään työstämään.

Perhekuntoutuksen tavoitteena on auttaa perhettä tulemaan toimeen kotonaan kuntoutuksen jälkeen, tarvittaessa erilaisten tukitoimien avulla. Työn lähtökoh- tana on toivo paremmasta huomisesta ja siitä, että perheen voimavarat vahvis- tuvat perhekuntouksessa niin, että he voivat itse rakentaa parempaa tulevai- suutta. Työssä on kuitenkin myös haasteensa, koska perheen tilanteet ovat hy- vinkin muuttuvia, jolloin myös perheen tuen tarve saattaa muuttua. Tämän vuoksi perhekuntoutustyön sisällössä tulisikin olla joustavuutta, ilman liian tark- koja suunnitelmia ja ennakko-oletuksia. (Uusimäki 2005, 105-106.)

Perhekuntoutuksen keskiössä on aina lapsen edun huomioiminen kaikissa tilan- teissa. Perhekuntoutus on kuuntelemista, tietoa ja ohjausta, vanhemmuuden taitojen harjoittelua ja arjen järjestämistä ja sen lisäksi se on perheenjäsenten yhteisten tavoitteiden ja keinojen löytämistä. Tämä kaikki toteutetaan yhteis- työssä perheen edun mukaisen verkoston ja viranomaistoimijoiden kanssa. (Pärnä 2010, 45;47.)

Perhetyötä ja -kuntoutusta käsittelevien selvityksissä ja tutkimuksissa (Kumpu- lainen & Valkonen 2005; Veijola 2004) perhekuntoutuksessa painotetaan usein voimavara- ja ratkaisukeskeistä työtettä ja sen seurausta voimaantumista. Tätä työtettä kuvaa konkreettinen, myönteinen ja tulevaisuuteen suuntautunut lähestymistapa, joka ei kuitenkaan poissulje vaikeiden asioiden puheeksi otta- mista. Räsänen (2007, 201) mukaan ratkaisukeskeisellä lähestymistavalla voi- daan katsoa olevan yhtäläisyyksiä myönteisen elämänkatsomuksen kanssa.

Ratkaisukeskeisessä työotteessa tarkoituksena on tarttua ongelmiin heti, jotta tulevaisuuteen voidaan vaikuttaa välittömästi. Voimavarakeskeisyydessä pyri- tään etsimään asiakkaan voimavaroja, sen sijaan, että etsittäisiin puutteita ja

ongelmia. Ajatuksena on, että ihmisellä on käytössään sellaisia toimivia käytäntöjä, joita voidaan hyödyntää myös ongelma- ja muutosvaiheissa. (Rönkä & Törönen 2010, 92.) Tavoitteena ratkaisu- ja voimavarakeskeisellä työllä on voimaantuminen. Voimaantuminen on aina asiakkaasta itsestään lähtevää, mutta sitä tukee työntekijän usko asiakkaan mahdollisuuksiin. Perusajatuksena asiakastyössä on, että kaikilla ihmisillä on kykyjä löytää ratkaisuja ongelmiinsa. (Mönkkönen 2007, 25; 143.)

Lipponen (Lipponen 2010, 125, 128-129) on listannut ratkaisu- ja voimavara-suuntautunutta työskentelyä, jonka mukaan:

- keskiössä on aina asiakkaan kuuleminen
- asiakkaan näkemyksiä kunnioitetaan ja asiakkaan itsestä löytyvää tietotaitoa pyritään hyödyntämään, akuuteissakin ongelmatilanteissa
- työntekijät keskittyvät siihen, mitä asiakas haluaa ja mikä vaikutus sillä on arkeen
- työntekijät kysyvät, mikä auttaa asiakasta etenemään asiakkaan toivomaan suuntaan
- työntekijän käyttävät asiakkaan kuvausta siitä, mitä asiakas haluaa ja mitä sen suuntausta tapahtuu jo nyt, jolloin tiedetään mitä olisi hyödyllistä tehdä lisää
- työntekijät kuuntelevat tarkasti asiakasta ja uskovat asiakkaasta itsestään löytyvän ratkaisun asiaan
- työskentelymallissa kysymykset asetetaan miten, missä ja milloin ja toivottavaa on, että miksi kysymystä ei asetettaisi.

Työskentelymallin katsotaan toimivan hyvin myös lasten kanssa. Lapset eivät useinkaan halua puhua ongelmistaan tai he ovat tottuneet saamaan negatiivista huomiota osakseen. Lapset haluavat yleensä suunnata tulevaisuuteen ja toivovat työskentelyltä, että työntekijä on kiinnostunut hänen toimivista puolistaan, toiveistaan ja vahvuuksistaan. Näin päästään myös hyvin yhteistyöhön, jossa syntyy myönteisiä kokemuksia.

Muutos ja uusien ajatusten synnyttäminen sekä ongelmien ratkaiseminen edellyttävät Mattilan mielestä (2006, 31) perheen kykyä nähdä asiat uudessa valossa. Se vaatii tuttujen ja vakiintuneiden näkemysten ja ajattelutapojen näkemistä toisin silmin. Miller ja Törrönen (70; 75) toteavat, että vaikka perhekuntoutus ei olekaan terapiaa, antaa se interventiona hyvän tilaisuuden etsiä uusia näkökulmia toivosta. Interventiona perhekuntoutus on vastuullista ja vaativaa apua ja tukea, johon sisältyy lisäksi ongelmien ratkaisemista ja tavoitteellista toimintaa. Työn tavoitteena on pyrkiä parantamaan perheenjäsenten toimintakykyä ja osallistumismahdollisuuksia.

Myös tunne toivosta on ratkaisevin asia muutokseen pyrittäessä. Tässä oleellisena apuna on työntekijä, jonka tehtävänä on mallittaa toivo paremmasta asiakkaalle. Walleniuksen (2005, 7) mukaan kyse on siitä, että odotettavissa on jotakin sellaista parempaa, jota ei vielä ole olemassa, mutta joka on mahdollista toteutua. Myös Matra (2008, 82) toteaa pro gradu-tutkimuksessaan, että hyvän perhekuntoutuksen toteutumisen edellytyksenä on työntekijöiden usko perheiden hyvään tulevaisuuteen. Tutkimukseen osallistuneet perhekuntoutustyöryhmän jäsenet pitivät tärkeänä, että perhekuntoutusta toteuttavassa työyhteisössä olisi ihmisiä, jotka jaksavat uskoa perheisiin ja tietynlainen toivon näkökulma on aina läsnä työskentelyssä. Mikäli näin ei ole, on perheiden itsekkään vaikea luottaa omiin kykyihinsä.

2.2.1 Kuntoutusodotukset

Hovi-Pulsa on tutkinut lisensiaattityössään perhetyötä ja sitä, mitä elementtejä perhetyössä, kuten perhekuntoutuksessa tulisi olla, jotta se olisi muutakin kuin juridinen interventio. Muutokset perheessä syntyvät aina perheen oman ymmärryksen kautta, jota perhetyöntekijän tehtävänä on tukea. Muutostyö vaatii aina aikaa ja usein tiivistäkin työskentelyä perheen kanssa ja parhaimpaan tulokseen

päästään ensisijaisesti sillä, että työ toteutetaan alusta loppuun saakka samojen työntekijöiden toimesta. (Holvi-Pulsa 2011, 109.)

Kelan psykiatrisen perhekuntoutuksen kehittämishankkeessa on selvitetty perhekuntoutusperheiden kuntoutusodotuksia. Tutkimus toteutettiin kuntoutuksen alussa, jossa vanhemmilta kysyttiin sitä, mihin asioihin he kaipasivat tukea perhekuntoutuksesta. Suurin osa vanhemmista toivoi tukea vanhemmuudessa toimimiseen, joka tukee heidän lapsensa kasvua ja kehitystä. Tukea ja tietoa toivottiin muun muassa lasten käyttäytymisestä ja kasvatuksesta. Miltei kaikki kyselyn vastanneista lasten vanhemmista toivoivat perhekuntoutuksesta tukea myös tunnetyöskentelyyn, jolla tuetaan perheen sisäistä vuorovaikutusta. Vanhemmista kokivat lisäksi sitä, että he tarvitsevat tukea lapsen vahvuuksien tunnistamiseen. Myös lastenkaverisuhteiden ongelmiin kaivattiin keinoja, joilla tukea lastaan. (Linnakangas, Lehtoranta, Järvikoski & Suikkanen 2010, 33.)

Kuntoutukselta odotettiin myös tukea muuttaa perheentilannetta tai vaikuttaa ympäristöön, kuten lapsen hoidon järjestymiseen ja sosiaalisiin asioihin. Perheillä oli myös odotuksia siitä, että perhekuntoutuksessa he saisivat tukea lapsen tulevaisuuden suunnitteluun, kuten kouluasioihin. Vanhemmat kaipasivat myös mahdollisuutta tavata ihmisiä, jotka osaavat kuunnella ja ohjata vanhempia tarvittaessa esimerkiksi erilaisiin hoito- tai viranomaisstahoihin. Myös taloudellisten vaikeuksien selvittämiseksi haluttiin apua. Vanhempien kuntoutusodotukset olivat monilta osin suuria varsinkin silloin, kun kuntoutukseen hakeutumisen taustalla oli useita eri syitä ja kuntoutusodotukset kohdistuivat eri toimijoihin. (Mts. 2010, 33.) Perhekuntoutuksessa perheiden odotuksiin vastataan monenlaisin eri toimintamenetelmin, kuten vanhemmuus- ja tunnetyöskentelyllä.

2.2.2 Vanhemmuustyöskentely perhekuntoutuksessa

Kiuru on kuvannut pro gradu–tutkielmassaan lapsilähtöistä hyvää vanhemmuustyöskentelyä, jossa keskitytään työskentelemään vanhemmuuteen liittyvien odotusten ja kysymysten parissa. Vanhemmuustyöskentelyn tavoitteena on ennen kaikkea vahvistaa vanhempien ymmärrystä lapsen tarpeista ja lisäksi siinä painotetaan vanhempien toimintamallin muuttamista, lapsen edun mukaiseksi. (Kiuru 2010, 91.)

Kumpulainen ja Valkonen (2005, 14-15) ovat listanneet perhekuntoutuksen vanhemmuustyöskentelyn periaatteita. Sen mukaan ensimmäisenä periaatteena on vanhemman omien voimavarojen vahvistaminen, joka korostaa positiivisen palautteen, kannustamisen ja kehumisen merkitystä. Siihen kuuluu myös perheen arjen rikastaminen ja ohjaus arjesta nauttimiseen. Lisäksi tärkeänä pidetään toimivien asioiden huomaamista ja ohjausta niistä nauttimiseen.

Toisena periaatteena on hyvään vuorovaikutukseen tukeminen, joka korostaa luottamusta, avoimuutta ja yhteistyötä perheen kanssa. Se on aitoa kohtaamista ja kuuntelua sekä yhteisen kielen löytymistä. Vuorovaikutuksen tukemiseen kuuluu lisäksi mallintaminen työntekijän omalla esimerkillä, suhteessa vanhempiin ja lapsiin. Perhekuntoutusyksikössä vuorovaikutuksen tukemisessa voidaan käyttää esimerkiksi erilaisia vuorovaikutusta tukevia menetelmiä. (Mts. 2005, 14-15.)

Kolmantena periaatteena on vanhemmuuden vahvistaminen, joka korostaa epävarmuuden kuuntelua ja vanhemman oman osaamisen vahvistamista. Lisäksi se on tukemista siihen, että perheessä tiedostetaan muutostarpeet. Se on myös tukea rajojen asettamiseen lapselle, mutta myös vanhemmalle itselleen. (Mts. 2005, 14-15.) Yksi työllistävä osa-alue perhekuntoututyössä on Myllärniemen (2007, 42) mukaan perheiden tarve turvallisiin rajoihin. Rajattomuus on

yksi keskeinen ongelma lastensuojelun asiakasperheissä, jossa rajattomuutta ei ole vain lapsilla, vaan sitä on heidän lisäksi myös vanhemmilla.

Neljäs periaate korostaa lapsen äänen esille tuomista, jossa korostuvat lapsen perustarpeet. Työskentelyssä reflektiivinen työote auttaa tuomaan lapsen ajattelun ja tarpeet esille, esimerkiksi ääneen ihmettelemällä. (Kumpulainen & Valkonen 2005, 14-15.)

Käytännössä vanhemmuuden tukeminen, johon kuuluu edellä mainitut vanhemman omien voimavarojen vahvistaminen, vuorovaikutuksen tukeminen, vanhemmuuden vahvistaminen ja lapsen tarpeiden esille tuominen voivat olla hyvinkin arkipäiväisten käytännön asioiden opettamisesta ja mallittamista, joka kehittyy vanhemmuutta laajemmalla tasolla käsitteleviin keskusteluihin. Vanhemmuustyöskentelyyn kuuluu lisäksi vanhempien ohjaus lapsen perushoittoon ja kodinhoitoon tai siihen, kuinka suunnitella taloutta. Kun vanhempien kuntoutuminen vahvistuu, ohjataan vanhempia myös omatoimisuuteen ja omaan vapaa-ajan käyttöön sekä opiskeluun ja työelämään. Vanhempien psyykkistä toimintakykyä tuetaan rohkaisemalla heitä ja antamalla myönteistä palautetta onnistumisista. Perhekuntoutuksen työskentelyyn kuuluu myös se, että koulunkäyntiä ja koulunkäynnin merkitystä korostetaan ja lasta ohjataan arkielämän taidoissa ja itsestä huolehtimisessa. Häntä tuetaan myös itsenäistymiskasvatuksessa, sosiaalisten taitojen harjoittelussa ja ylläpidossa sekä harrastustoiminnassa. (Mts. 14-15.)

Vanhemmuustyöskentelyssä käytettävät lapsi- ja perhelähtöiset työmenetelmät korostavat usein ratkaisu- ja voimavarakeskeistä sekä asiakaslähtöistä työotetta, perheenjäsenten vuorovaikutustaitoja ja suhdetta, myönteistä ilmapiiriä perheessä sekä kasvattajan taitoja. (Laine ym. 2010, 154.) Perhekuntoutuksen vanhemmuustyöskentelyssä keskustelu on yksi keskeisistä työmenetelmistä. Usein on nähtävissä, että asiakas, jolla on kyky olla dialogissa, nousee se hä-

nen vahvuudekseen. Asiakas ei kuitenkaan aina osaa pukea ajatuksiaan sanoiksi tai hän on usein myös turhautunut asioista puhumiseen. Tällöin perhekuntoutuksessa käytetään erilaisia toiminnallisia menetelmiä, jotka vahvistavat asiakkaan psykososiaalista toimintakykyä. (Myllärniemi 2007, 86.)

2.2.3 Tunnetyöskentely perhekuntoutuksessa

Vanhemmuustyöskentelyn rinnalla Sinkkonen ja Kalland (2011, 13) korostavat varhaista kiintymyssuhdetta ja sitä kautta lapsen terveen kehityksen tukemista. Turvallisen kiintymyksen onnistumisesta vastuu on aina aikuisella. Perhekuntoutuksen kiintymyssuhdetyössä, jota kutsutaan tässä työssä tunnetyöskentelyksi, vanhempaa tuetaan turvallisen kiintymyssuhteen luomiseen, mikäli hänen omat voimavaransa eivät ole tähän riittäneet.

Tunnetyöskentelyssä vanhempaa ohjataan ensisijaisesti huolehtimaan lapsen turvallisen arkielämän järjestämisestä, koska turvattomassa kiintymyssuhteessa vapaa-aika synnyttää usein lapselle ahdistusta ja tasapainottomuutta. Tueksi laaditaan muun muassa päiväohjelma, joka sisältää esim. aktiivista ja hiljaista toimintaa, vuorovaikutteista ja yksin harrastettua toimintaa ja tämän lisäksi leikkiä ja kotiaskareita. Tässä painotetaan sitä, että lapsen ei kuitenkaan tarvitse ansaita mitään siitä, mitä hän tekee päiväohjelmassaan, vaan ne tarjotaan lapselle, koska niiden katsotaan olevan hänelle hyväksi. (Hughes 2011, 211-213.)

Turvattomasti kiinnittynyt lapsi luottaa usein yhä enemmän vain itseensä. Hän ei myönnä virheitään eikä yritä korjata niitä, eikä hän myöskään kerro vanhemmilleen vaikeuksistaan tai pyydä heiltä apua. Tämän vuoksi lapsi ei myöskään opi virheistään eikä opi korjaamaan niitä. Vanhempia ohjataan järjestämään lapselle ympäristö, jossa on selkeä rakenne, tarkka valvonta ja rajoitetusti valinnan mahdollisuuksia. Tällainen ympäristö auttaa lasta vähentämään virheitään, kunnes hän lopulta alkaa oppia niistä. (Mts. 212-213.)

Turvallisen kiintymyssuhteen rakentamiseen kuuluu myös se, että vanhemmat antavat lapselle aikaa, eikä häntä eristetä. Vanhempia ohjataan olemaan lapsen lähellä ja keskustelemaan hänen kanssaan ikätasonmukaisesti, myös silloin, kun lapsi on esimerkiksi vihainen. Kiintymystä vastustava lapsi on usein ylivilkas koko hereillä olo aikansa, jonka vuoksi vanhempia ohjataan suojaamaan lapsi liiallisilta virikkeiltä, joista hän innostuu helposti liikaa. Lapsi voi olla vastaavasti myös yliväsynyt, mutta rauhoittuminen uneen on kuitenkin vaikeaa. Vanhempia tuetaan tällöin valmistelemaan nukkumaan menoa jo useitakin tunteja ennen lapsen nukkumaanmenoaikaa. Vanhempia ohjataan myös siihen, että kaiken toiminnan tulisi olla tänä aikana sekä rauhallista että ennakoitavaa. (Hughes 2011, 215-217.)

Vanhempien oma kiintymyssuhde vanhempiinsa, vaikuttaa Lahden (2013, 9-10) mukaan heidän sensitiivisyyteensä hoitaa omaa lastaan. Tutkimusten mukaan turvallinen kiintymyssuhde siirtyy seuraavalle sukupolvelle, mutta myös vanhempien välttelevä kiintymyssuhde on periytyvää. Perhekuntoutuksessa pyritään kartoittamaan vanhempien oma kiintymyssuhde ja se, että vanhempien omaan kiintymyshistoriaan kuuluneet ongelmat on käsitelty asianmukaisesti, tarvittaessa ammattilaisen avulla.

Tunnetyöskentely voidaan aloittaa jo ennen lapsen syntymää. Sinkkosen ja Kallandin (2011, 102) mukaan riskiryhmään kuuluvilla äideillä, kuten päihderiippuvaisilla ja mielenterveysongelmaisilla äideillä saattaa olla idealisoituja tai vastaavasti negatiivisia mielikuvia tulevasta lapsesta. Mikäli äitejä ei auteta tasapainottamaan näitä mielikuvia jo raskausaikana, voi olla, että varhaiset kiintymyssuhdeongelmat siirtyvät tulevaan hoitosuhteeseen. Tavoitteena Interventiolla on auttaa vanhempia muodostamaan mahdollisimman realistisia mielikuvia tulevasta lapsesta.

2.3 Sirpaleista kokonaisuudeksi – moniammatillinen työryhmä

Moniammatillinen työskentely on keskeinen osa perhekuntoutustyötä. Kaarina Isoherranen (2005, 140) on kuvannut moniammatillisen työskentelyn keskeisiä tavoitteita. Siinä moniammatillisuuden tavoitteena on, että kaikki tarvittava tieto ja taito saatetaan yhteen, jaetaan ja vastaanotetaan informaatiota, hoidon ja huolenpidon jatkuvuus sekä vastuun jakaminen ja varmistaminen. Lisäksi tavoitteena on, että työskentelyssä sovitaan ja koordinoidaan muun muassa resurssit ja asiantuntijoiden työnjako ja se, että asiakkaan näkökulma otetaan mukaan työskentelyyn ja se, että kaikki työryhmän jäsenet tavoittelevat samaa päämäärää.

Veijolan (2004, 31) mukaan moniammatillista yhteistyö on työyhteisön sisäinen toimintamalli, jossa erityisosaamista omaavat työntekijät tuovat oman osaamisensa yhteiseen käyttöön ja luovat samalla uutta osaamista. Moniammatillinen yhteistyö edellyttää työryhmän jäseniltä ennen kaikkea omaa substanssiosaamista, mutta sen lisäksi myös vuorovaikutustaitoja, sitoutumista ja joustavuutta. (Katisko, Kolkka & Vuokila-Oikkonen 2014, 13.)

Pärnä (2012, 219-220) on todennut väitöskirjassaan, että moniammatillinen yhteistyö on parhaimmillaan työntekijöiden osaamista kehittävää toimintaa, jossa sekä vastaanotetaan että jaetaan osaamista. Moniammatillisella yhteistyöllä pystytään vastaamaan paremmin asiakkaiden tarpeisiin ja samalla palvelurakenteen tehokkuushaasteisiin. Tehokas moniammatillinen yhteistyö korostaa yhteistyöosaamista, jossa työntekijöiltä edellytetään hyviä vuorovaikutustaitoja. Se korostaa myös ymmärrystä siitä mitä tavoitellaan, miten työtä tehdään ja kuka tekee sekä työryhmän avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä. (Karila & Nummenmaa 2002, 214-215.)

Paltamaan, Karhulan, Suomela-Markkasen, ja Autti-Rämön (2011, 35) mukaan hyvin toimivalla moniammatillisella työskentelyllä mahdollistetaan asiakkaan yksilöllinen huomioiminen ja sillä pystytään vastaamaan myös kuntoutujan monimuotoisiin tarpeisiin. Tämän lisäksi se auttaa asiantuntevan ja laaja-alaisen kuntoutussuunnitelman laatimisessa, jolla ohjataan asiakkaan kuntouttamista. Myös Rönkön ja Rytkösen mielestä (2010, 288) moniammatillinen työryhmätointa parantaa asiakaspalvelun laatua ja lisäksi sillä vahvistetaan ammatillista työtä, joka taas lisää työhön innovatiivisuutta ja tuottaa mahdollisimman monipuolisen ymmärryksen.

Moniammatillisessa työryhmässä, työntekijöillä on usein myös hiljaista tietoa, joka ei ole kuitenkaan ole kaikkien nähtävillä, mutta se tulisi saada näkyviin. Hiljaista tietoa pidetään usein työyhteisössä niin itsestään selvänä, että sen tunnistaminen on vaikeaa. Moilanen (2008,251) kuvaa tätä niin, että uusi, kokematon työntekijä ei useinkaan vielä tiedä mitä kaikkea yksikön työtehtävät sisältävät ja luulee siksi osaavansa paljon. Yksikön kokeneella työntekijällä taas voi olla paljon osaamista, mutta hän ei näe tätä erityisenä arvona. Tilanteessa, jossa tunnistamista ei tapahdu, hiljainen tieto ja taito eivät myöskään välity eteenpäin. Tilanteessa, jossa hiljainen tieto taas tunnistetaan ja se muuttuu näkyväksi, antaa se mahdollisuuden keskustelulle ja sitä on mahdollisuus näin ollen myös jakaa.

2.4 Perhekuntoutusyksikkö Perhe Pirtit (PeKu)

Perhekuntoutusyksikkö Perhe Pirtit on Toivon Kartano Oy:n ylläpitämä toimintayksikkö Oulun Kiimingissä, jossa toteutetaan lastensuojelullista perhekuntoutusta, avohuollon tukitoimena. Tammikuussa 2014 toimintansa aloittaneen perhekuntoutusyksikön, joka puhe- ja työkielessä on muotoutunut PeKuksi (PeKu), palveluihin kuuluu koko perheen tuen tarpeen arviointi sekä suunnitelmallinen ja

tavoitteellinen kuntouttaminen. Perhekuntoutukseen ohjaututaan kuntien sosiaalitoimen kautta, jossa lapselle, mutta myös perheelle on tehty asiakassuunnitelma.

PeKun perhekuntoutus on visio paremmasta tulevaisuudesta, voimavarojen sekä ratkaisujen löytymistä, tarinan uudelleen rakentamista ja Toivo muutoksesta parempaan. PeKussa vanhemmuustyöskentelyn keskiössä on riittävän vanhemmuuden arviointi sekä apu ja tuki sen toteutumiseen. Lisäksi perhekuntoutuksen keskiössä on myös kiintymyssuhdetyö, jossa vanhempia ohjataan ja tuetaan turvallisen kiintymyssuhteen rakentamiseen ja vahvistamiseen. PeKussa kiintymyssuhdetyöstä käytetään nimitystä tunnetyöskentely.

PeKussa työtä ohjaa systeeminen ajattelu, jossa palvelua tarjotaan koko perheelle. Ajatuksena PeKussa on, että parhaaseen tulokseen päästään, kun perhe irrottautuu arkiympäristöstään, joka mahdollistaa perheen keskittymisen omiin haasteisiinsa, ammattilaisten tukemana. Yksikössä ajatellaan, että lapsi on aina riippuvainen vanhemmistaan ja lasta autetaan parhaiten, auttamalla hänen vanhempiaan. Tavoitteena on voimavaraistaa vanhempia, niin, että heillä on riittävä vanhemmuutta hoitaa lapsiaan, heidän omassa kotonaan.

Perhekuntoutus kestää keskimäärin 3-6 kuukautta ja se aloitetaan aina vanhemmuuden tuentarpeen arvioinnilla, jossa kartoitetaan perheen voimavaroja, vahvuuksia ja muutostarpeita. Samanaikaisesti perheitä tuetaan ja ohjataan esimerkiksi kasvatuskäytännöissä sekä mallinnetaan lapsiperheen arkea. Ensisijaisena tavoitteena kartoitus- ja arviointijakson aikana on kuitenkin herätellä vanhempia ymmärtämään heidän muutostarpeensa. Kartoituksen ja arvioinnin pohjalta luodaan tavoitteellinen kuntoutusuunnitelma kuntoutusjaksoa ja tulevaisuutta ajatellen.

Kuntoutusjakso toimii jatkumona perheen kartoitus- ja arviointijaksolle. Jakson tavoitteena on perheen sisäisen vuorovaikutuksen tukeminen, vanhempien ohjaus kasvatustehtävässä ja perheen omien voimavarojen vahvistaminen. Kuntoutumisen keskiössä on myös yhteistyö ja verkostoituminen perheen edunmukaisen lähiverkoston ja perheen kanssa työskentelevien ammattilaisten kanssa. Perhekuntoutuksen aikana perheelle kootaan tiivis yhteistyö- ja palveluverkosto, jotka yhdistävät perheen tarvitsemat tukimuodot ja jotka kannattelevat perhettä myös kuntoutusjakson päätyttyä.

PeKun toimintaa ohjaa käsikirja, joka sisältää yksikön osaamisprofiilin ja palvelukuvauksen. Käsikirjan mukaisesti yksikössä pidetään tärkeänä, että perhe on alusta lähtien osallisena omien kuntoutustavoitteidensa suunnittelussa sekä yhdessä työntekijöiden kanssa arvioimassa tavoitteiden toteutumista. Työskenteelyn tavoitteena on, että perheet huomioidaan ja kohdataan ainutkertaisina, perheen tilanteessa nähdään aina toivoa ja perheitä kunnioitetaan oman elämänsä asiantuntijoina. Asioiden avoin käsittely yhdessä perheen kanssa on merkityksellinen osa kuntoutusta. Tavoitteena on, että osallisuutta vahvistamalla perhekuntoutuksessa harjoitellut asiat siirtyvät myös arjen taidoiksi ja voimavaroiksi. Työtä ohjaa voimavara- ja ratkaisukeskeinen viitekehys ja PeKun keskeisenä arvona on Toivon ylläpitäminen.

PeKu tarjoaa perhekuntoutuspalveluja kahdelle perheelle yhtäaikaaisesti. Perhekuntoutusyksikössä perheillä on käytössään täysin varustellut asunnot, jotka ovat kahden-kolmen makuuhuoneen huoneistoja. Perheiden kanssa työskentelee pääasiallisesti yksi-kaksi omaohjaajaa, jotka ovat osa moniammatillista työryhmää. Toiminnasta vastaa yhdeksän henkinen, vankan kokemuksen omaava moniammatillinen työryhmä, joka toimii yhteistyössä perheen ja tämän läheis- ja viranomaisverkoston kanssa. Perhekuntoutusyksikön työntekijät ovat koulutettuja sosiaali-, terveydenhoito- ja/tai kasvatustalouden ammattilaisia. Tämän lisäksi henkilökunnalla on perheiden kanssa työskentelyyn soveltuvaa koulutusta

muun muassa perhetyöstä, toimintaterapiasta, psykiatrisesta– ja lastensairaanhoidosta, mielenterveys- ja päihdetyöstä, työnohjauksesta, terveydenhuollosta sekä neuropsykiatrisesta valmennuksesta. Työryhmässä on myös monikulttuuriosaimista.

Perhe Pirttien yhteisenä strategisena tavoitteena on olla asiantuntijayksikkö, joka kehittää ammatti- ja asiantuntijan osaamistaan ja palvelujaan tarvelähtöisesti ollakseen haluttu yhteistyökumppani nyt ja tulevaisuudessa. Yksikössä tunnustetaan moniammatillinen osaaminen työn keskeisenä tekijänä ja sen merkitys ja kehittäminen on kasvanut samanaikaisesti, kun palvelun käyttäjän ja ostajan vaateet ovat lisääntyneet.

2.5 Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen

Organisaation osaaminen ja sen kehittäminen ovat Otalan (2008, 53) mukaan yhteinen ajatus organisaation tärkeästä toiminnasta ja siitä, mitkä ovat yhteiset toimintatavat ja miten niitä toteutetaan ja kehitetään. Helsilän ja Salojärven mukaan aineettoman pääoman näkökulmasta katsottuna yrityksen tulee valita strategia siitä, miten yritys painottaa henkilöstön osaamista ja siitä minkälainen tapa organisaatiolla toimia. (Helsilä & Salojärvi 2009, 147-148.)

Sydänmaanlakka (2012, 26) toteaa, että maailma elää turbulenssissa, jossa varmaa on vain muutos ja jossa pääoman merkitys yrityksissä kasvaa koko ajan. Myös Salojärven väitöskirjan tutkimustulokset osoittavat, että aineettomalla pääomalla, kuten osaamisella on erittäin merkittävä rooli pienyrityksissä. Kuitenkin vain viidennes tutkimukseen osallistuvista yrityksistä kehitti osaamista. Osaamisen kehittäminen tulisi kuulua olennaisesti kaikkien pienyritysten strategiaan ja sen tulisi olla järjestelmällistä ja jatkuvaa. (Salojärvi, 2005, 41.) Tätä tukee myös Rimpeläisen (2014) toteamus, että tutkinto yksin ei takaa

osaamista, koska siitä saatu tieto katoaa 5-10 vuodessa ja tämän vuoksi työntekijöiden tulisi kehittää osaamistaan kokoaikaisesti.

Lähtökohtana osaamisen kehittämisessä on Tuomen ja Sumkinin (2012, 83-84) mukaan se, että organisaatiossa osaaminen on tunnistettu. Osaamisen tulee olla ainutlaatuista muihin yrityksiin verrattuna ja sen tulee tuottaa lisäarvoa asiakkaille. Tämän vuoksi yrityksissä tarvitaan usein myös kehittämistä, jotta organisaatiossa pystytään vastaamaan haasteeseen nyt, mutta myös tulevaisuudessa. Myös Virtainlahti (2009, 108;165) on todennut, että mikäli organisaatio turvaisi tulevaisuuttaan, tarvitaan siellä tunnistamisen lisäksi olemassa olevan osaamisen ja tietämyksen esille tuomista, jakamista ja kehittämistä. Osaamisen kehittämisessä on tärkeää, että työntekijästä itsestään kumpuaa kiinnostus oppia uutta ja kehittää itseään, joka taas vaatii työntekijältä itseohjautuvuutta ja sitä, että hän seuraa alan osaamisvaatimuksia.

Helakorven mukaan (N.d.) osaaminen koostuu ammattitaidosta ja asiantuntijuudesta, jotka muuttuvat sen mukaa, kun työntekijän koulutus ja kokemus työssä lisääntyvät. Helminen on väitöskirjassaan tutkinut ja jäsentänyt ammattiosaamista ja ammatillisuutta sosiaalialan työssä, sosiaaliohjaajien näkemysten pohjalta. Sosiaaliohjaajien näkemysten mukaan sosiaalialan ammattitaito korostaa perehtymistä ihmisyyteen, ammattieettisyyteen ja työn keinoihin. He ovat kuvanneet ammattitaidon rakentuvan koulutuksen ja työuran lisäksi elämäkokemusten aikana opitusta tiedosta ja taidosta, jossa kaiken keskiössä on kohtaamisen taidot ja vuorovaikutus asiakkaiden kanssa. Sosiaaliohjaajien mukaan sosiaalialan ammattitaidossa korostuu lisäksi myös ihmistä ja asiakastyötä sekä ammattialaa koskeva tieto, joka laajentuu myös yhteiskuntaa koskeväksi tiedoksi. (Helminen 2013, 5-6.)

Mönkkönen taas on jakanut ammatillisen osaamisen: substanssi-, prosessi- ja vuorovaikutusosaamiseen. Sosiaalialan ammattilaisen kohdalla substanssi-

osaaminen korostaa alan lainsäädännön tuntemusta, toimintaperiaatteiden hallintaa sekä tuntemusta oman alan työtä ohjaavista käsitteistä ja teorioista. Prosessiosaaminen sosiaalialalla korostaa asiakassuhteiden luomista ja sen eri vaiheisiin ja prosesseihin liittyvän ymmärrystä. Prosessiosaamisessa tulee olla kykyä jakaa asiakasprosessi osakokonaisuuksiksi ja siinä apu tulee kohdentaa niin, että asiakas saa tarkoituksenmukaista apua, oikea-aikaisesti. Vuorovaikutusosaaminen taas tarkoittaa dialogisuutta ja tunne- ja yhteistyöosaamista. Vuorovaikutusosaamisessa korostuu kyky luoda turvallinen ja luottamuksellinen yhteistyösuhde ja vastavuoroinen vuorovaikutus asiakkaan, mutta myös vaihtuvan moniammatillisen verkoston kanssa. Vuorovaikutusosaamisen keskiössä on aina aito kohtaaminen, joka korostaa kykyä kohdata toinen ihminen kunnioittavasti ja ammattieettisesti oikein. (Mönkkönen 2007, 22-29.)

Helakorpi (N.d.) kuvaa asiantuntijuutta työkokemuksen perusteella hankituksi osaamiseksi, johon kuuluu työyhteisössä tarvittava käytännön osaaminen, kuten yhteistyötaidot ja kyky itsenäiseen ja vastuulliseen työntekoon. Asiantuntijan osaaminen sisältää lisäksi työyhteisöosaamisen, joka on asiakas- ja verkostotyötä, mutta myös esimerkiksi taloushallinto- ja johtamisosaamista. Tärkeänä pidetään myös kykyä opastaa ja ohjata sekä siirtää omaa osaamista muille. Asiantuntijuudessa korostuu myös toiminnan kokonaisuuden hallinta, jossa asiantuntija osaa visioida organisaation erilaisia tulevaisuuden mahdollisuuksia sekä kykenee toimimaan muuttuvissa olosuhteissa. Asiantuntija tuntee alan uusinta tietoa ja kehittämistyön sovelluksia. Hän myös tunnistaa niitä ongelmia, joita hän työssään kohtaa ja pystyy luovaan ongelmanratkaisuun. Oman työn ja työyhteisön kehittäminen edellyttää lisäksi myös sitä, että työntekijä on tietoinen yhteiskunnallisista asioista.

3 Opinnäytetyön toteuttaminen

Tässä kehittämistyössä tavoiteltiin perhekuntoutusyksikön työntekijöiden ammatti- ja asiantuntijan osaamisen kehittymistä, joka vastaa tämän päivän, mutta myös tulevaisuuden haastaviin vaateisiin. Kehittämistyössä on käytetty kehittämismenetelminä erilaisia työntekijöitä osallistavia menetelmiä, joiden tavoitteena oli kehittää perhekuntoutusyksikön työntekijöiden osaamista, perheen hyvinvoinnin näkökulmasta. Tavoitteena oli myös määrittää perhekuntoutusyksikön osaamisprofiili uudelleen ja saada työntekijöiden osaaminen, hiljainen tieto sekä kehittämistarpeet näkyväksi. Työntekijöiden kehittämistarpeisiin vastattiin yrityksen sisäisillä kehittämispäivillä. Tarkoituksena oli kehittää tätä kautta työkalutturia ja luoda uudenlaista tapaa tehdä työtä asiakasperheiden kanssa. Samanaikaisesti kehittämismenetelmien kautta, tavoitteena oli paikantaa yksikössä olevaa erityisosaamista ja vahvistaa moniammatillista työskentelyä. Opinnäytetyössä tutkittiin sitä, miten PeKun työntekijöiden osaaminen kehittyy yrityksen sisäisten kehittämispäivien aikana, moniammatillisen työryhmän jäsenenä. Yhteiskunnallisena tarkoituksena opinnäytetyössä oli lisätä perhekuntoutusyksikön ammatti- ja asiantuntijan osaamista, perheiden hyvinvoinnin näkökulmasta.

Osallistavina kehittämistyömenetelminä kehittämistyössä käytettiin Brainstormingia, tulevaisuuden muistelua sekä yrityksen sisäisiä, työntekijöitä osallistavia kehittämispäiviä. Kirkpatrickin neljäportaista arviointimallia mukaillen haettiin palaute- ja kyselylomakkeilla aineistoa kehittämistehtävään, jossa tutkittiin kehittämispäivien merkitystä työntekijöiden osaamisen kirkastumiseen ja kehittymiseen.

Kehittämistehtävät:

1. PeKun osaamisprofiilin uudelleen määrittäminen
2. Työntekijöiden osaaminen, hiljainen tieto ja kehittämistarpeet osaamisessa näkyväksi sekä erityisosaamisen paikantaminen
3. Miten PeKun työntekijöiden osaaminen kehittyy kehittämispäivien aikana, moniammatillisen työryhmän jäsenenä?

Opinnäytetyön teoriaosassa tarkastellaan lapsen edun mukaista, turvallista kiintymyssuhdetta, riittävää vanhemmuutta sekä vanhemmuus- ja tunnetyöskentelyä. Tämän lisäksi siinä tarkastellaan perhekuntoutusta ja perhekuntoutusryhmien työntekijöiden ammatillista asiantuntijan osaamista ja sen kehittämistä. Kehittämistyössä hyödynnettiin ensisijaisesti laadullisia aineistonkeruumenetelmiä, tutkimuksellisen kehittämistoiminnan välineenä ja kehittämistyön aikana syntynyt aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Opinnäytetyön lopussa esitetään kehittämistyön tutkimustulokset ja johtopäätökset.

Kehittämistyön prosessikaaviossa (liite 3) olen esittänyt kehittämistyön etenemisen prosessin alusta, sen loppuun saakka, aikataulun sekä eri työmenetelmät ja niiden tuotokset, kehittämistyön eri vaiheissa. Kehittämistyö kesti kokonaisuudessaan vajaan vuoden. Kehittämistyön alussa toteutin sekä Brainstormingin että tulevaisuuden muistelun ja näiden lisäksi kehittämispäivät toteutuivat, suunnitelman mukaisesti. Palautekyselyt toteutin kolmen satunnaisen kehittämispäivän jälkeen ja kyselyn marraskuussa 2015.

3.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Opinnäytetyö on työntekijöitä osallistava tutkimuksellinen kehittämistyö, joka rakentuu yrityksen sisäisten, työntekijöitä osallistavien kehittämispäivien ympärille

ja siinä perhekuntoutustyön ammatillisen ja asiantuntijan osaamisen ja kehittämisen teemoille. Kehittämistyön keskeisenä tavoitteena on perhekuntoutusryhmän työntekijöiden osaamisen jakaminen ja kehittäminen sekä erityisosaamisen paikantaminen. Tutkimuksellisella kehittämisellä pyrittiin ratkaisemaan se, miten Perhe Pirttien työntekijöiden osaaminen kehittyy työntekijöitä osallistavien kehittämispäivien aikana, moniammatillisen työryhmän jäsenenä.

Tutkivan kehittämisen yhdistävät käsitteet tutkiva ja kehittäminen. Kehittäminen viittaa aktiiviseen toimintaan, jolla tavoitellaan kehittymistä. Se on toki mahdollista myös ilman tutkimusta, mutta tutkimus ja kehittäminen toimivat parhaimmillaan yhdessä, koska tutkimus voi tarjota perusteita toiminnalle, jolloin onnistumisen mahdollisuudet usein parantuvat. Kehittyminen taas on sekä prosessi että tulos, jonka tavoitteena on muutos parempaan. Kehittämistyö taas on toimintaa, joka tavoittelee tutkimustulosten avulla uusia tai entistä parempia palveluja. Kehittämistoiminnalla, kuten tässä työssä yrityksen sisäisellä kehittämistyöllä voidaan uudistaa työntekijöiden osaamista, tehostaa yrityksen toimintakäytäntöjä, edistää työssä jaksamista ja tuoda intoa omaan työhön. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008 2008, 21-23.)

Kehittämistoimintaa voidaan pitää keskeisenä työelämän osaamisalueena, jossa moniammatillisen työryhmän asiantuntijat halutaan nähdä kehittäjinä, jotka kehittämistoiminnalla pyrkivät myös tiedon tuottamiseen. Lähtökohtana kehittämiselle voivat olla esimerkiksi vallalla olevat ongelmat tai näky paremmasta tulevaisuudesta ja huomisesta. Kehittämistä perustellaan usein myös toimintaympäristön muutoksella, jossa kysymyksessä on esimerkiksi mukautuminen ulkoisiin vaateisiin. Kehittämisen suuntana on selkeä tavoite, joka tähtää muutokseen jostakin paremmasta ja tehokkaammasta, kuin mitä aikaisemmin on ollut. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta taas on tiedontuotantoa, jossa kysymyksenasettelut nousevat käytännön toiminnasta mutta, jossa muutostavoitteiden lisäksi pyritään myös siihen, että sillä tuotetaan perusteltua tietoa, jonka tehtävänä on tukea kehittämistä. (Toikko & Rantanen 2009, 9, 14-16, 22, 113.)

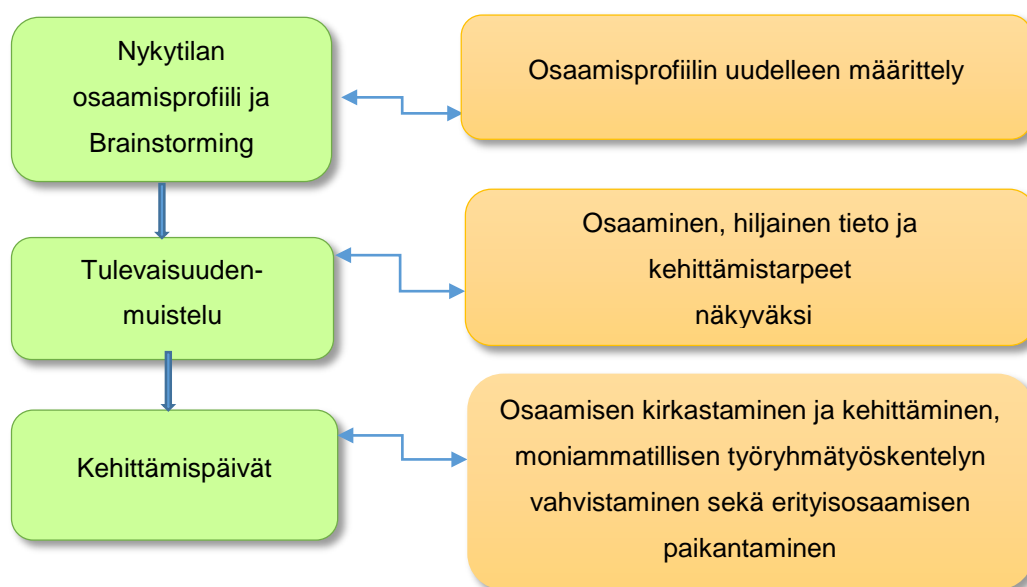
Toikon ja Rantasen (2009, 16-17, 89, 99) mukaan työntekijöillä, joilla on asiantuntijuutta ja jotka pääsevät mukaan oman työnsä kehittämiseen, on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskeviin ratkaisuihin. Kehittämistoiminta on tällöin ennen kaikkea sosiaalista ja organisaation yhteistä toimintaa, jossa korostetaan osallisuuden merkitystä, jossa osallistamisen ja osallistumisen käsitteet liittyvät tiiviisti toisiinsa. Osallistamisessa työntekijöille tarjotaan mahdollisuuksia, kun taas osallistumisessa työntekijä hyödyntää näitä mahdollisuuksia. Kehittämistoimintaan osallistuvien eduksi voidaan katsoa, että kehittämiseen osallistuvat voivat osallistua siihen henkilökohtaisen ajatuksen ja kokemuksen perusteella.

3.2 Osallistavat kehittämismenetelmät

Wiitakorpi (2006, 185) toteaa tutkimuksessaan, että organisaation ei ole tarkoituksenmukaista toimia koulutusorganisaationa, joka tuo työntekijöille tietoa ylhäältä päin, vaan sen tarkoituksena on osallisuuden kautta luoda työntekijöille mahdollisuus oman työnsä kehittämiseen. Tässä kehittämistyössä käytin työntekijöitä osallistavia kehittämismenetelmiä. Niiden tarkoituksena oli osallistaa työntekijöitä työskentelemään oman työnsä kehittämisen hyväksi niin, että kehittämistyö ei ole vain ylhäältä alapäin antamista vaan, että siinä johtoryhmä ja organisaatio luovat tilaa työntekijän omalle toiminnalle ja kehitymiselle. Kehittämistyön kehittämismenetelmien valinnassa otin huomioon sen, että työntekijät pääsevät osalliseksi kehittämistyöhön sen alusta, loppuun saakka. Ajatuksena menetelmien valinnassa oli huomioida ensisijaisesti myös se, että ne antavat mahdollisuuden kehitymiselle, jolla on vaikutusta toiminnan muutoksiin ja opitun tiedon soveltamiseen käytännössä. Tarkoituksena oli kehittää tätä kautta työkultuuria ja luoda uudenlaista tapaa tehdä työtä asiakasperheiden kanssa.

Menetelmäksi valitun Brainstormingin arvelin olevan hyvä keino virittäytyä osallisuuden osa-alueisiin ja lisäksi se antaa yksittäiselle työntekijällä mahdollisuuden

ideoida mahdollisia kehittämissuuntauksia. Tulevaisuuden muistelun valitsin menetelmäksi, koska sen arvelin tuovan hyvin esille työntekijöiden osaaminen ja kehittämistarpeet. Tulevaisuuden muistelussa työntekijät refleктоivat omaa osaamistaan, suhteessa yksikön osaamisprofiiliin. Yrityksen sisäisten, työntekijöitä osallistavien kehittämispäivien arvelin vastaavan työntekijöiden osaamisen kirkastumiseen ja kehittymiseen, koska siinä työntekijöiden on mahdollista itse olla osallisena päivien tavoitteiden ja sisällön asettamisessa. Oletuksena oli, että käsiteltävät aiheet nousevat heidän omasta työstään, joka taas tekee päivistä mielenkiintoisia ja tavoitteellisia. Kyselyn taas arvelin antavan vastauksen kehittämistehtävään, jossa tutkittiin työntekijöiden kokemusta siitä, miten PeKun työntekijöiden osaaminen kehittyy kehittämispäivien aikana, moniammatillisen työryhmän jäsenenä.



Kuvio 1. Kehittämistyössä käytettävät osallistavat kehittämismenetelmät

Kehittämistyön alussa **kartoitin ja kokosin yhteen Perhe Pirttien nykytilan osaamisprofiiliin 2014**, joka ohjasi perhekuntoutustyötä ennen kehittämistyön aloitusta. Osaamisprofiili kertoi sen, mitä yksikön toiminnasta viestitettiin ulos-

päin ja luvattiin palvelun käyttäjälle ja ostajalle. Yksikön osaamisprofiili oli määritetty yrityksen arvopohjan, erilaisten palaveripäätösten sekä johtoryhmän ohjeistuksen pohjalta, yksikön perustamisvaiheessa vuonna 2014.

3.2.1 Brainstorming

Brainstorming kehittämismenetelmällä hain aineistoa kehittämistehtävään 1, jossa tarkoituksena oli määrittää perhekuntoutusyksikkö Perhe Pirttien osaamisprofiili uudelleen. Tavoitteena menetelmän käytölle oli, että aiemmin määritetyn osaamisprofiilin 2014 lisäksi, Brainstormingista nousisi työryhmän uusia ajatuksia ja ideoita osaamisesta, jotka koetaan tärkeäksi tässä hetkessä, mutta myös tulevaisuudessa.

Brainstorming menetelmä toteutetaan yleensä ryhmätyönä, mutta tässä työssä pyrkimyksenä oli kartoittaa yksittäisen työntekijän ajatuksia perhekuntoutusyksikön osaamisesta. Brainstormingin yhtenä tarkoituksena oli myös virittäytyminen osaamisen alueisiin. Brainstormingissa kukin osallistuja toi omat ajatuksensa annetusta teemasta esille. Yleensä ideoita on jo valmiiksi, mutta tässä ne laitettiin paperille ja jaettiin muille. Brainstormingin toteutin tammikuun alussa 2015. Työntekijät saivat 15 minuuttia aikaa ideoida sitä, minkälaista ammattiosaamista heidän mukaansa perhekuntoutusyksikössä tulee olla nyt ja tulevaisuudessa. Brainstormingin luonteeseen kuuluu, että sen aineistoa ei arvostella eikä sitä parannella tai ratkaista siinä tilanteessa, kun menetelmä toteutetaan, vaan ne tehdään tarvittaessa myöhemmässä vaiheessa. (Skymark, N.d.)

Brainstormingista saatuun aineistoon tein sisällönanalyysin. Brainstormingin pohjalta syntyi yhteensä 51 lausetta tai lauseen osaa osaamisen vaatimuksille, jotka pelkistin, ryhmittelin ja lopuksi käsitteellistin, tammikuussa 2015, ennen ensimmäistä kehittämispäivää. Aineistosta tehdyn sisällönanalyysin tuotoksen

vein johtoryhmään keskusteltavaksi. Johtoryhmään kuuluvat yrityksen palvelupäällikkö, yksiköiden vastuuhenkilöt sekä kehitysjohtaja.

3.2.2 Tulevaisuuden muistelu

Kehittämistehtävään 2, jossa tavoitteena on saada työntekijöiden osaaminen ja kehittämistarpeet osaamisessa näkyväksi, hain aineistoa tulevaisuudenmuistelu menetelmällä. Kirjavainen ja Laakso-Manninen (2001, 119) toteavat, että yksiköllä tulee olla määriteltynä tavoiteosaaminen, jota vasten osaamista peilataan ja kehitetään. Mikäli työntekijän osaaminen on samalla tasolla tavoiteosaamisen kanssa, tilannetta voidaan pitää hyvänä ja mikäli osaaminen jää tavoiteprofiilin alapuolelle, on henkilöllä kehitettävää osaamisessaan. Tässä työssä työntekijät reflektivat omaa henkilökohtaista osaamistaan ja kehittämistarpeitaan, suhteessa perhekuntoutustyön uudelleen määritettyyn osaamisprofiiliin, joka määritettiin tammikuun alussa 2015.

Ennakointialogeihin kuuluvaa tulevaisuuden muistelua voidaan käyttää työmenetelmänä esimerkiksi tilanteissa, jossa ratkotaan moniammatillisen yhteistyön haasteita tai kuten tässä työssä työn kehittämiseen. Tulevaisuuden muistelun tavoitteena on ennakoida, suunnitella ja kehittää parempaa tulevaisuutta. Tulevaisuuden muistelun kautta työntekijät irrottautuivat nykyhetkestä ja tulevaisuuteen etsitään uusia työtä vahvistavia menetelmiä, vaihtoehtoja ja ratkaisuja. Tulevaisuuden muistelussa ei määritellä ongelmia, vaan kukin osallistuja kuvaa parempaa tulevaisuutta. (Kokko 2007, 166-167.)

Tulevaisuuden muistelu toteutettiin ensimmäisenä kehittämispäivänä, tammikuun lopussa 2015, yhteistyössä kehittämispäivien vetureiden kanssa. Muistelu ajoittui vajaan vuoden päähän sen aloituksesta. Tulevaisuuden muisteluun työntekijöille oli aikaa 20 minuuttia. Työntekijät vastasivat kukin henkilökohtaisesti kolmeen tulevaisuuden muistelun kysymykseen:

1. tärkeimmät asiat, joita olen oppinut kehittämispäivien aikana
2. tärkeimmät asiat, joita olen oppinut työryhmän jäsenenä
3. tärkeimmät asiat, joita olen oppinut suhteessa asiakasperheisiin

Tulevaisuuden muistelun aineistoon ei tehty sisällön analyysia, vaan aineisto käytiin läpi ensimmäisenä kehittämispäivänä. Tavoitteena tulevaisuuden muistelussa oli, että siitä saatu aineisto antaa raamit kehittämispäivien sisällölle ja tavoitteille.

3.2.3 Kehittämispäivät

Kuukausittain, vuonna 2015 toteutettavat kehittämispäivät rakentuivat kehittämispäivien vetureiden alustuksista, yhteisistä keskusteluista, dialogisesta vuorovaikutuksesta ja eläytymisharjoituksista. Kehittämispäivät toteutuivat 11 kertaa tammi-marraskuun aikana. Tavoitteena oli, että kehittämispäiviin osallistuivat koko perhekuntoutusyksikön henkilökunta. Kehittämispäivät kestivät ajallisesti kuusi tuntia / kehittämispäivä ja päivien sisältö ja tavoitteet asetettiin tulevaisuuden muistelun aineiston pohjalta. Kehittämispäivien keskiössä oli perhekuntoutusyksikön ammatti- ja asiantuntijan osaamisen kehittäminen, johon yleisesti katsotaan kuuluvan ensisijaisesti riittävän vanhemmuuden ja perheen sisäisen vuorovaikutuksen tuki ja ohjaus sekä arvostava ja kunnioittava työote.

3.3 Kehittämistyötä tukevan aineiston keruu

Arvioinnilla on tärkeä merkitys tietoiselle ja muutoshaluiselle kehittämiselle, jossa opitaan ja omaksutaan asioita. Kehittämistoiminnan kokonaisvaltaisessa arvioinnissa on tärkeää, että tietoa hankitaan ”koulutuksesta” aina siihen saakka, minkälaisia muutoksia kehittäminen ja niiden sisältämä kehittyminen ovat saaneet aikaan organisaation toiminnassa. (Frisk 2008, 6.)

Tässä työssä käytettiin mukaillen Kirkpatrickin neljäportaista arviointimallia. Kehittämistehtävään 3. hain aineistoa palautelomakkeella (liite 1) ja kyselylomakkeella (liite 2), jotka pohjautuivat tähän arviointimalliin. Eri osa-aineistot ja ke-ruuajankohdat on esitetty prosessikaaviossa (taulukko 1). Palaute- ja kyselylo- makkeissa oli sekä avoimia kysymyksiä että asteikkoihin eli skaaloihin perustu- via kysymystyyppejä, jossa kyselylomakkeen vastausvaihtoehdot noudattivat pääosin Likertin-asteikon mukaista järjestystä, ääripäiden ollessa ”1=täysin sa- maa mieltä” ”4=täysin eri mieltä”.

Kyselylomake on Aaltolan ja Vallin (2010, 103) mukaan yksi perinteisimmistä ta- voista kerätä tutkimusaineistoa. Avoimen kyselyn avulla voidaan saada esiin näkökulmia, joita tutkija ei mahdollisesti ole aiemmin osannut ajatella. Ne anta- vat vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä heillä on todella mielessään. (Hirs- järvi, Remes & Sajavaara 2009, 198–201.) Tutkimusaineiston päätin kerätä ky- selylomakkeella, sen vuoksi, että ajattelin sen avulla saavani kerättyä niin laa- jan, mutta toisaalta myös niin tiiviin tutkimusaineiston, kuin tavoitteenani oli. Avoimien kysymysten eduksi katsoin muun muassa sen, että ne sallivat vastaa- jan ilmaista itseään, monin eri tavoin. Toisaalta ajattelin kyselylomakkeen valin- nassa sen helppoutta analysoida aineistoa ja sitä, että voin itse vaikuttaa siihen, milloin ja missä aikataulussa saan lomakkeet takaisin palautettuna, analysoita- vaksi.

Palautekyselyllä hain aineistoa kehittämispäivien osallistujien mielipiteistä ja vaikutelmista yksittäisistä kehittämispäivistä, osallistujien reaktioiden ja tyytyväi- syyden kautta. Aineiston keräsin satunnaisesti valittujen kehittämispäivien jäl- keen, kolmella eri kerralla tammikuussa, huhtikuussa ja syyskuussa 2015. Pa- lautekyselystä tiedotettiin työntekijöitä aamulla ennen kehittämispäivän alkua, ja pyydettiin päivän jälkeen palautetta päivästä. Tällä varmistettiin se, ettei osallis- tujille tulisi ajatusta siitä, että palautteenantopäivät olisi valittu esimerkiksi hyvin menneiden päivien jälkeen.

Kyselylomakkeella taas hain tietoa osaamisen kehittymiseen kehittämispäivissä, työntekijöiden merkityksellisten kokemuksen kautta. Ulvisen (2012, 55) mukaan merkitykselliset kokemukset ovat aina yksilön sosiaalisen kokemusmaailman eri asiayhteyksissä merkityksiä luovia havaintoja. Tutkimuksessa oli tarkoitus kuvata tätä kokemuksen ainutkertaisuutta, koska henkilökohtainen kokemus on aina yksilön oma persoonallinen kokemus.

Kyselyllä hain vastauksia myös kehittämispäiville osallistuvien työntekijöiden omasta oppimisesta, suhteessa kehittämistarpeisiinsa, toiminnan muutoksiin ja opitun tiedon soveltamiseen käytäntöön sekä organisaatioissa tapahtuneisiin muutoksiin. Samalla tutkin sitä, saatiinko hiljaista tietoa näkyväksi ja tuliko erityisosaaminen paikannetuksi. Kysely toteutettiin marraskuussa 2015. Aineiston keräsin yksittäisiltä perhekuntoutusyksikön työntekijöiltä ja vastaaja toimi itsenäisesti saamiensa ohjeiden mukaan. Osallistujat saivat viikon aikaa vastata kyselylomakkeessa oleviin kysymyksiin ja tämän jälkeen kyselylomakkeet palautetaan, niille sovittuun paikkaan.

3.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Tutkimusaineiston analyysimenetelmänä käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jossa tutkimustehtäviin saadaan vastaus käsitteitä yhdistelemällä ja jossa pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Sisällönanalyysia hyödynnettiin sekä Brainstormingin että kyselyn aineistoon. Tulevaisuudenmuistelun aineistosta sisällön analyysia ei tehty, vaan aineisto luovutettiin kokonaisuudessaan kehittämispäivien vetureille.

Sisällönanalyysissa aineisto järjestetään ja käsitteellistään sellaiseen tiiviiseen ja yleiseen muotoon, että se on selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen, johon kuuluvat

aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja lopuksi abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95;103; 108-112.)

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa määrittelin analyysiyksikön, joka voi olla joko yksittäinen sana, lause, lauseenosa tai ajatuskokonaisuus. Tässä tutkimuksessa valitsin analyysiyksiköksi lauseen tai lauseenosan, jossa työntekijä kuvaa osaamista perhekuntoutusyksikössä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109-110.)

Seuraavassa vaiheessa analyysia toteutin tutkimusaineiston pelkistämisen. Aineiston pelkistämisessä analysoitava aineisto tiivistettiin, pilkottiin osiin ja aineistosta karsittiin tutkimukselle merkityksetön osa pois, jolloin jäljelle jäi vain tutkimustehtävälle oleelliset ilmaukset. Käytännössä aineistosta etsittiin tutkimustehtävän kysymyksillä niitä kuvaavia ilmaisuja, jotka alleviivasin erivärisillä kynillä ja jotka merkitsin aineiston sivun reunaan. Tämän jälkeen listasin ne peräkkäin eri paperille. (Mts. 2009, 109-110.)

Analyysin seuraavassa vaiheessa toteutin aineiston klusteroinnin eli ryhmittelyn. Tämän vaiheen tarkoituksena oli etsiä aineistosta pelkistettyjen ilmausten yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia kuvaavia käsitteitä, jotka ryhmiteltiin yhdistävien tekijöiden mukaan alaluokiksi ja nimettiin luokan sisältöä kuvaavilla käsitteillä. (Mts. 2009, 109-110.)

Taulukossa (taulukko 2) kuvataan tarkemmin pelkistäminen, ryhmittely ja alaluokkien muodostaminen.

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
"Kaikkein eniten osaaminen hankkeen aikana on kirkastunut ja kehittynyt siinä, että oon ymmärtänyt, että koko työn lähtökohtana on luottamus perheen kanssa. Kehittämispäiviltä saadut vinkit auttanu tässä!	Luottamuksen synnyttäminen	Tunne- ja yhteistyöosaaminen
"Perheen tulee olla mukana asettamassa kuntoutuksen tavoitteet, Ne luodaan yhteistyössä"	Perheen mielipiteen huomioon ottaminen	
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
"Oon perehtynyt syvemmin narratiiviseen työtapaan. Se on vahvistanut taitoa kuulla perheen omaa tarinaa ja sitä kautta oon oppinu nostamaan sen osaksi omaa työtä"	Kuulemisen taidon vahvistuminen	Vuorovaikutusosaaminen
"Ohjaajan tulee antaa ääni perheen asiantuntijuudelle ja arvostaa sitä, sillä perhe lähtee paljon paremmin vuorovaikutukseen, kun ne kokee, että niitten sanomalla on merkitys"	Hyvän vuorovaikutuksen synnyttäminen	
"Dialogi on tärkeää"	Dialogi, ymmärrys	

Taulukko 2. Pelkistäminen ja alaluokkien muodostaminen.

Aineiston ryhmittelyn jälkeen toteutin aineiston abstrahoinnin eli käsitteellistämisen. Tavoitteena käsitteellistämisessä on, että aineistosta erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto, jolloin siitä saadaan mahdollisesti vieläkin tiiviimpi ja josta tämän jälkeen muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111-112) Tässä tutkimuksessa alaluokkia yhdistelemällä muodostuivat niitä kuvaavat yläluokat,

jonka jälkeen yläluokat yhdistettiin ja niistä muodostin käsitteitä, jotka ovat tutkimukseni virallisia tutkimustuloksia.

Olen työssäni reflektoinut tutkimusaineistoa ja siitä luotuja käsitteitä ulkopuolisen, alalla työskentelevän mentorin kanssa, ennen yläkäsitteiden luomista. Tapasimme mentorin kanssa kaksi kertaa työn analyysivaiheessa. Tavoitteena oli saada mentorilta tukea siihen, että aineisto tuli luettua objektiivisesti. Mentorilta sain tukea ja vahvistusta omille ajatuksille, tehdä johtopäätökset tutkimuksesta.

Taulukossa (taulukko 3) kuvataan tarkemmin yläluokan muodostaminen.

Alaluokka	Yläluokka
Tunne- ja yhteistyöosaaminen	Perhekuntoutusosaaminen
Vuorovaikutusosaaminen	

Taulukko 3. Yläluokan muodostaminen.

4 Tulokset

4.1 Osaamisprofiilin uudelleen määrittely

Kehittämistyön yhtenä tarkoituksena oli kartoittaa ja koota yhteen Perhe Pirttien nykytilan osaamisprofiili, joka kertoi sen, mitä yksikön toiminnasta viestitettiin ulospäin ja luvattiin palvelun käyttäjälle ja ostajalle, ennen kehittämistyön aloit-

tamista. Osaamisprofiili tai sen osia oli aiemmin kirjattu PeKun toimintaa ohjaavaan käsikirjaan, nettisivuille, palveluesitteisiin, muistioihin ja moneen muuhun paikkaan, josta keräsin ne tarkasteltavaksi.

Perhekuntoutusyksikön **nykytilan osaamisprofiili vuodelta 2014** korosti ammatillisuutta, laaja-alaista osaamista ja alaan liittyvää erityisosaamista sekä moniammatillisuutta. Lisäksi se korosti muun muassa vuorovaikutusosaamisessa dialogisuutta, kohtaamisen ja kuuntelemisen taitoa sekä yksilöllistä työtettä, kunkin perheen kohdalla. Myös ajassa kehittymistä pidettiin yrityksen ydinosaimisena. Näitä osaamisen osa-alueiden yläkäsitteitä ei oltu kuitenkaan avattu niin, että ne kertoisivat, että mitä ne arjen työssä tarkoittavat.

Brainstorming kehittämismenetelmällä hain aineistoa kehittämistehtävään 1, jossa tarkoituksena on määrittää perhekuntoutusyksikön osaamisprofiili uudelleen. Brainstorming tuotti seuraavia yläkäsitteitä perhekuntoutusyksikön osaamisprofiiliin:

- 1) ammatillinen osaaminen / teoriaosaaminen perhekuntoutustyössä
- 2) erityisosaaminen / laaja-alainen osaaminen perhekuntoutustyössä
- 3) moniammatillisuus / tiimityöskentelytaidot
- 4) verkostotyötaidot
- 5) vastuunotto ja yksintyöskentelytaidot sekä
- 6) prosessiosaaminen / kokonaisuuden hallinta

Brainstormingiin osallistunut työryhmä määritteli osaamisen jossakin määrin yhdensuuntaisesti yksikön nykytilan (2014) osaamisprofiilin kanssa. Aineistosta tehty analyysi korosti ensisijaisesti ammatillista osaamista ja siellä muun muassa päihde-, mielenterveystyön-, neuropsykiatrista-, kehitysvamma-, toimintaterapia-, perheterapia- ja monikulttuuriosaamista sekä osaamista kiintymyssuhdetyöstä. Aineistosta tehty analyysi kertoi ajatuksia myös siitä, että jokaisen

työntekijän ei tarvitse olla ammattilainen kaikilla osaamisen alueella, vaan työryhmässä toivottiin olevan monipuolista osaamista, jossa erilaiset osaamiset täydentävät toinen toisiaan.

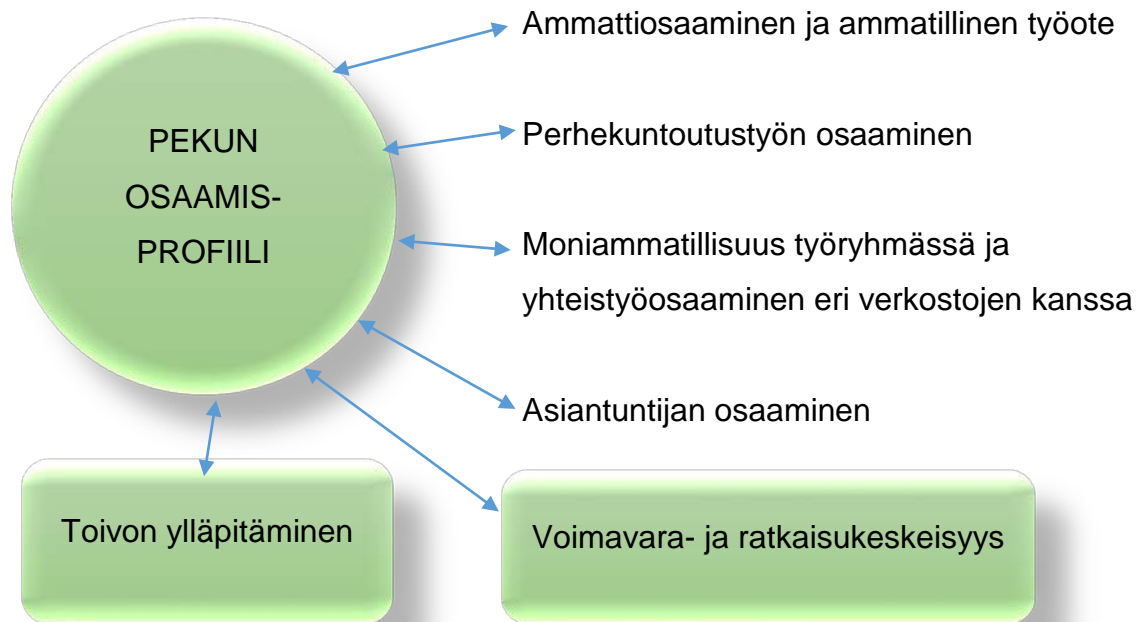
Analyysin korosti myös perhetyön teoreettista osaamista sekä lasten kehityksen ja kasvun tuntemista. Lisäksi se korosti verkostotyötaitoja sekä yksintyöskentely- että tiimityöskentelytaitoja. Prosessiosaamisessa aineistosta tehty analyysi korosti prosessin kokonaishallinnan osaamista ja sen pilkkomista osiin. Vähäiseksi aineistossa jäi ammatillinen työote, johon sisältyy muun muassa vuorovaikutusosaaminen ja kyky kunnioittavaa ja ammattieettiseen kohtaamiseen, jota taas yrityksen nykytilan osaamisprofiilissa vuodelta 2014, pidettiin ensisijaisen tärkeänä perhekuntoutustyössä.

Yhdessä työryhmän ja johtoryhmän kanssa sovittiin, että osaamisprofiiliin tehdään muutoksia. **Osaamisprofiili määriteltiin uudelleen** Brainstormingin aineistosta tehdyn sisällön analyysin, mutta tämän lisäksi myös nykytilan osaamisprofiiliin (vuodelta 2014) ja teorian pohjalta. Lopullisen osaamisprofiiliin määritteli johtoryhmä, jossa toimin kirjurina. Samalla johtoryhmä määritteli myös sen, että PeKun perhekuntoutustyön viitekehyksenä tulee jatkossakin olemaan voimavara- ja ratkaisukeskeinen työote ja sen lisäksi muun muassa erilaiset narratiiviset työmenetelmät pyritään ottamaan osaksi työskentelyä. Nämä lisättiin osaamisprofiiliin kehittämispäivien tuloksena, kehittämistyöhön sisältyvän kyselyn jälkeen. Yksikön keskeisimpänä arvona on jatkossakin Toivon ylläpitäminen.

Osaamisprofiiliin yläkäsitteiksi luotiin: Ammattiosaaminen ja ammatillinen työote, perhekuntoutustyön osaaminen, moniammatillisuus ja yhteistyötaidot erilaisten verkostojen kanssa sekä asiantuntijan osaaminen.

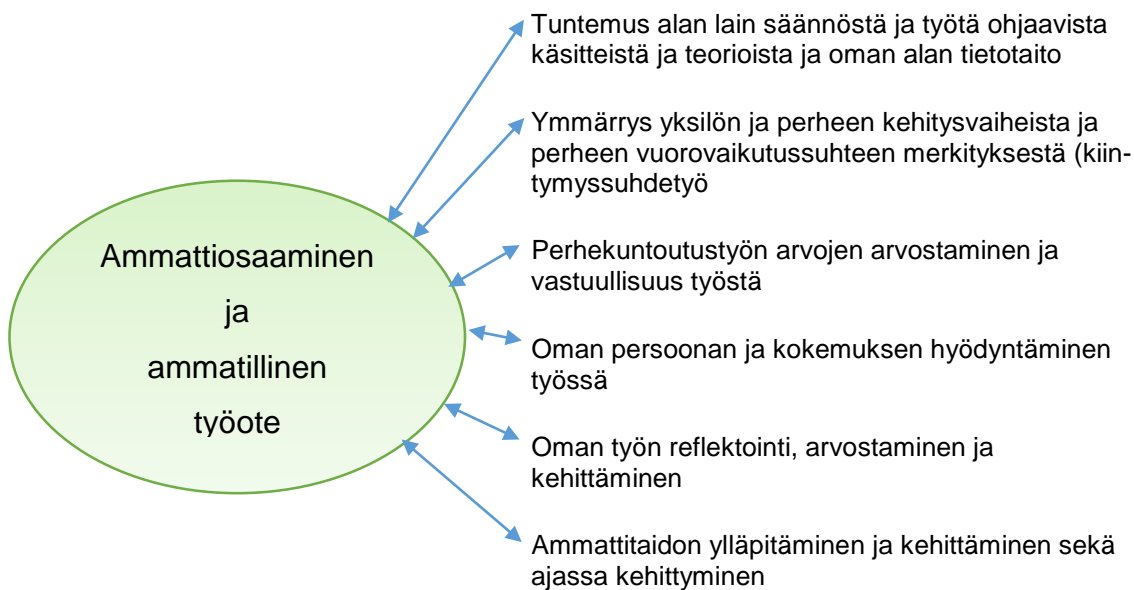
Yläluokat on avattu käsitteiden luomisen jälkeen konkretian tasolle, perhekuntoutustyöhön soveltuviksi. Niillä haluttiin kertoa yksityiskohtaisemmin se, mitä

osaamista PeKun perhekuntoutuksessa tarvitaan ja mitä siellä tulee olla, mutta myös se, mitä yksikön osaamisesta viestitetään ulospäin ja luvataan palvelun käyttäjälle ja ostajalle. Auki kirjoitetut yläluokat tarkoittavat tässä työssä PeKun perhekuntoutusta ja sen sisältöä.

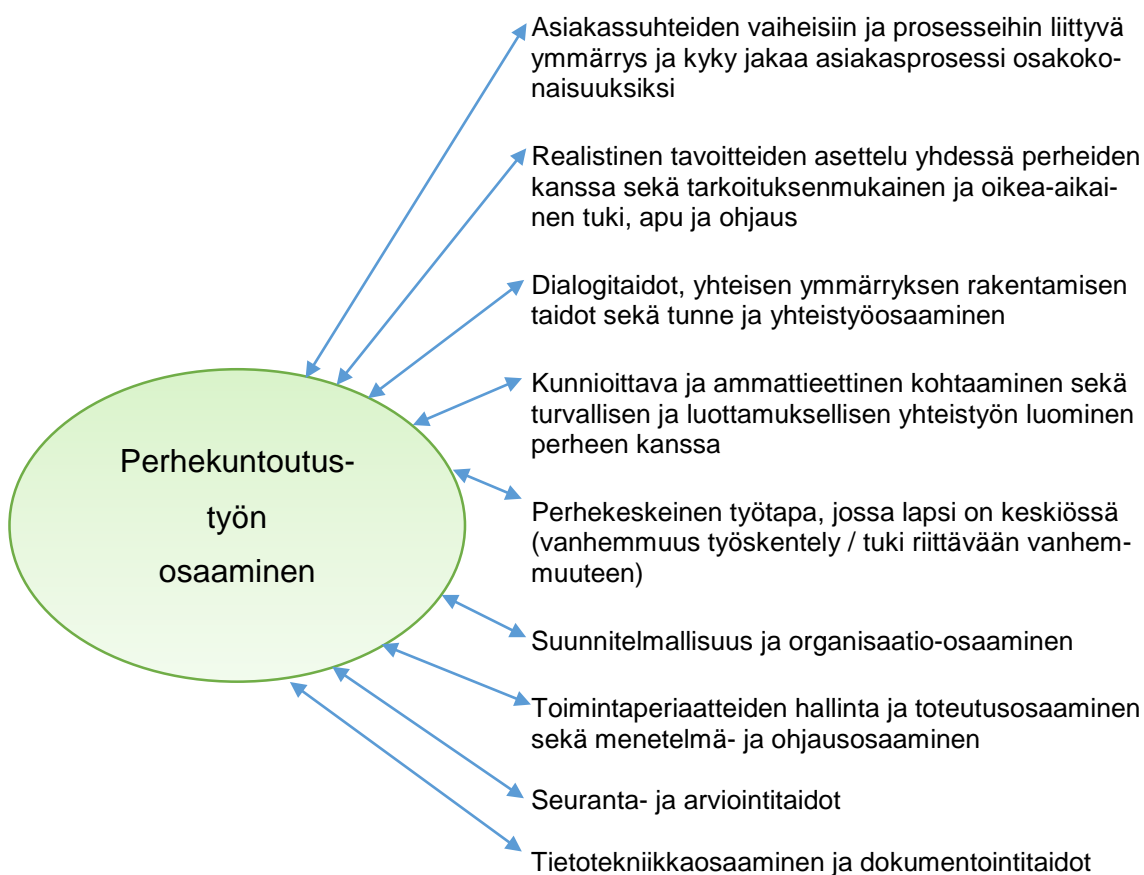


Kuvio 2. PeKun osaamisprofiili

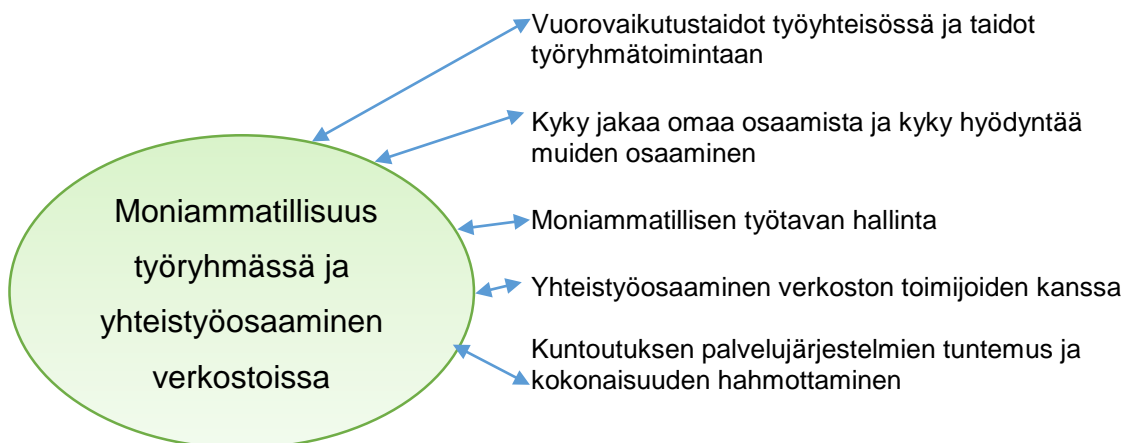
Osaamisprofiilin yläkäsitteet on avattu tarkemmin kuvioissa 3-6 (kuviot 3-6), kuvaamaan sitä, mitä yläkäsitteet korostavat PeKun perhekuntoutustyössä ja sitä, mitä Pekussa luvataan palvelun ostajalle ja käyttäjälle.



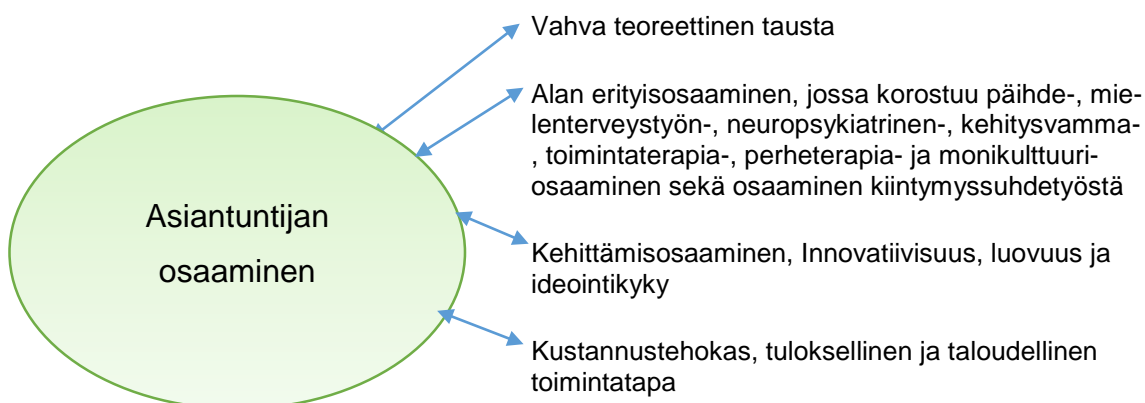
Kuvio 3. Ammattiosaaminen ja ammatillinen työote PeKussa



Kuvio 4. Perhekuntoutustyön osaaminen PeKussa



Kuvio 5. PeKun moniammatillisuus työryhmässä ja yhteistyöosaaminen verkostoissa



Kuvio 6. Asiantuntijan osaaminen PeKussa

4.2 Osaaminen ja kehittämistarpeet näkyväksi

Tulevaisuuden muistelussa työntekijät arvioivat omaa henkilökohtaista osaamistaan ja kehittämistarpeitaan tammikuun 2015 kehittämisspäivässä, suhteessa yksikön uudelleen määritettyyn osaamisprofiiliin. Tavoitteena tällä menetelmällä oli sada **työntekijöiden osaaminen ja kehittämistarpeet** näkyväksi. Työnteki-

jät vastasivat kukin henkilökohtaisesti kolmeen tulevaisuuden muistelun kysymykseen. Tulevaisuuden muistelu menetelmä toi esille työntekijöiden osaamisen ja kehittämistarpeet näkyväksi. Esimerkkejä aineistosta:

”työryhmän vahvuudet on tunnistettu ja niitä voi hyödyntää omassa työssä” (vastaaja 8)

”Reflektio-osaamista (oman työn arvioinnissa, työryhmäpalaverissa, asiakkaan kanssa työparina, yhteistyöneuvotteluissa)” (vastaaja 3)

Tulevaisuuden muistelun aineistoon en tehnyt sisällönanalyysia, vaan aineiso luovutettuun kokonaisuudessaan kehittämispäivien vetureille. Aineistosta oli kuitenkin nähtävissä, että osaamisen kirkastumista ja kehittymistä kaivattiin pääosin perhekuntoutusosaamiseen ja moniammatilliseen työryhmätyöskentelyyn.

4.3 Osaamisen kehittyminen kehittämispäivissä

Työntekijöiden kehittämistarpeisiin vastattiin yrityksen **sisäisillä kehittämispäivillä**. Päivien sisällön ja tavoitteet veturit loivat tulevaisuuden muistelun aineiston pohjalta. Tavoitteena kehittämispäivillä oli työntekijöiden osaamisen kirkastuminen ja kehittäminen, heidän kehitystarpeisiinsa vastaten. Lisäksi tavoitteena oli saada hiljainen tieto näkyväksi ja jakoon sekä erityisosaamisen paikantaminen ja moniammatillisen työryhmätyöskentelyn vahvistaminen. Kehittämispäivät toteutettiin kuukausittain, tammi-marraskuun 2015 aikana. Päivien aiheena olivat muun muassa riittävä vanhemmuus, PeKun arvot, moniammatillinen työskentely perhekuntoutusyksikössä ja erilaiset työmenetelmät, joita perhekuntoutuksessa voidaan käyttää.

4.4 Kyselyt

Kirkpatricin arviointimallia mukaillen hain palautekyselyllä aineistoa työntekijöiden reaktioita yksittäisistä kehittämispäivistä sekä kyselylomakkeella kehittämistyöhön sisältyvien kehittämispäivien merkitystä työntekijöiden osaamisen kehittymiseen, moniammatillisen työryhmän jäsenenä. Kirkpatrickin vaikuttavuuden arviointimallin mallin neljä tasoa edustavat säännönmukaisia tapoja arvioida erilaisia ohjelmia. Malli pitää sisällään seuraavat tarkastelutasot: reaktion arviointi (Reaction), oppimisen arviointi (Learning), toiminnan eli käyttäytymisen arviointi (Behavior) sekä tulosten ja vaikutusten arviointi (Results). (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006, 21-26.)

Palautekyselylomakkeita jaettiin osallistujille 25 kappaletta, joista palautettiin 22 kappaletta. Tutkimusaineistosta tuli esille 18 kertaa, että kehittämispäivään osallistuneet työntekijät olivat tyytyväisiä päivään ja se vastasi heidän odotuksiin. Osittain tyytyväisiä yksittäisiin kehittämispäiviin oli vastattu neljä (4) kertaa. Aineistosta luotiin kolme yläkäsitettä, joilla oli vastaajien mukaan vaikutusta osallistujien tyytyväisyyteen ja mielipiteeseen päivästä: Vuorovaikutus ja dialogi, ryhmästä / ryhmässä oppiminen sekä omasta työstä noussut case-työskentely.

Kyselyssä taas tutkittiin sitä, miten PeKun työntekijöiden osaaminen kehittyy kehittämispäivien aikana, moniammatillisen työryhmän jäsenenä. Kyselylomakkeen vastauksiin annoin aikaa viikon, koska tiedän perhekuntoutustyön olevan hyvin hektistä ja hyvin usein myös akuutit tilanteen vievät ajan, prioriteetiltaan vähemmän tärkeältä toiminnalta. Yksi työryhmän jäsenistä jäi pois kesken kehittämistyön, hänen siirtyessä opintovapaalle syyskuussa 2015, joten hän ei näin ollen osallistunut tutkimukseen, joka toteutettiin kehittämistyön lopussa. Muutoin kyselylomakkeita palautettiin takaisin 100%.

Kyselylomakkeen ensimmäisessä kysymyksessä haettiin vastausta siihen, kuinka tärkeänä osallistuja piti koko työyhteisön yhtäaikaista osallistumista, oman työnsä kehittämiseen. Tutkimusaineistosta tehty sisällönanalyysi kertoi, että kaikki työntekijät olivat kokeneet sen olevan erityisen tärkeää.

Kysymykseen siitä, miten kehittämispäivät vastasivat osallistujien omiin tavoitteisiin, tutkimusaineistosta tehty sisällönanalyysi kertoi, että vastaajista yksi koki päivien vastanneen työntekijän omiin tavoitteisiin jokseenkin hyvin, kuusi vastasi niiden toteutuneen hyvin ja yksi vastaajista koki tavoitteiden toteutuneen erittäin hyvin. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehdoksi, että tavoitteet eivät toteutuneet. Vaikuttaviksi tekijöiksi aineistosta tehdystä analyysistä nousi päivien teemat, joihin työntekijät olivat päässeet itse vaikuttamaan ja jotka nousivat perhekuntoutuksen arjen työstä. Teemoista korostui muun muassa riittävä vanhemmuus ja siihen liittyvät työmenetelmät perhekuntoutusosaamisessa. Tätä teemaa ”opiskeltiin” useissa kehittämispäivissä, koska sen katsottiin liittyvän hyvin oleellisesti perhekuntoutustyössä toteutettavaan perheen tuen tarpeen arviointiin ja kuntoutustyöhön. Muita vaikuttavia tekijöitä oli aktiivinen ryhmä, ammattitaitoiset veturit ja käytännön järjestelyt. Esimerkkejä aineistosta:

”Ryhmän tuki ja hyvät kouluttajat, työryhmän kanssa reflektointi”
(vastaaja 2)

”Kehittämispäivien sisältö oli räätälöity vastaamaan pekun sen hetkisiä tarpeita. Ammattitaitoiset kouluttajat, joilla työkokemusta ja tarttumapintaa pekussa tehtävään työhön” (vastaaja 6)

Oman osaamisen kirkastumisesta ja kehitymisestä kehittämispäivien aikana, tutkimusaineistosta tehty sisällönanalyysi kertoi, että kehittämispäiviltä saadun ”koulutuksen” ja hiljaisen tiedon jakamisen kautta, ammatillinen tieto ja taito olivat lisääntyneet. Samoin tavoitteellinen työote oli jäsentynyt ja tehtävän työn vastuu oli vahvistunut. Yksi vastaajista oli jättänyt kokonaan vastaamatta tähän

kysymykseen. Analyysi kertoi, että osaaminen oli kirkastunut tai kehittynyt monella osaamisen alueella, pääosin kuitenkin moniammatillisessa työryhmätyöskentelyssä ja perhekuntoutusosaamisessa. Perhekuntoutusosaamisessa kehittymistä oli tapahtunut analyysin mukaan pääosin vuorovaikutus- ja menetelmäosaamisessa. Menetelmistä korostui narratiivinen työskentely, jota opittiin ja harjoiteltiin useissa kehittämisspäivissä. Aineisto tuotti esimerkkinä seuraavia asioita:

”Oon perehtynyt syvemmin narratiiviseen työtapaan. Se on vahvistanut taitoa kuulla perheen omaa tarinaa ja sitä kautta oon oppinut nostamaan sen osaksi omaa työtä.” (vastaaja 1)

”Prosesseihin liittyvän ymmärrys ja reflektointitaidot on kehittyneet” (vastaaja 8)

Tärkeimmät asiat mitä työntekijät olivat oppineet, suhteessa asiakasperheisiin, yläkäsitteiksi aineistosta tehdyn sisällönanalyysin mukaan luotiin tunne- ja yhteistyöosaaminen sekä oman työn reflektointi. Aineistosta tuotti esimerkkinä seuraavia asioita:

”Ihmettelyn suuri merkitys-uteliaisuus ja asioiden loppuun vieminen” (vastaaja 4)”

”Puheeksi ottamisen taito on kehittynyt – oikeat kysymykset” (vastaaja 2)

Kehittämisspäivien vaikutuksesta yksikön toiminnan muutokseen ja työntekijöiden suoriutumisen muutokseen, suhteessa asiakasperheisiin, luotiin aineistosta tehdyn sisällönanalyysin mukaan yläkäsitteiksi ammattitaito, tavoitteellinen työote ja vastuu. Aineistosta tehty analyysi tuotti esimerkkinä seuraavia asioita:

”Työ on muodostunut tavoitteellisemmaksi, ammatillisemmaksi ja luontaisemmaksi, hankkeen aikana. Vastuullisuuden ymmärtäminen on tuonut muutosta omaan toimintaan, koska työntekijällä on iso vastuu perheen rinnalla kulkijana, mallittajana ja kasvatuskumppanina perhekuntoutusaikana” (vastaaja 8)

”Tavoitteiden asettaminen niin perheen kuin tt. asettamat on muuttuneet realistisemmiksi” (vastaaja 4)

Kehittämispäivien vaikutuksesta siihen, ovatko ne vastaajan mielestä tuoneet lisäarvoa organisaation osaamiseen, suhteessa asiakasperheisiin, aineistosta tehdyn sisällönanalyysin mukaan luotiin yläkäsitteeksi laadun kehittyminen ja yhteisen arvopohjan ja toimintamallien vahvistuminen. Yksi vastaajista ei ollut osannut sanoa mielipidettään asiasta ja yksi vastaajista ei ollut vastannut tähän kysymykseen lainkaan. Aineisto tuotti esimerkkinä seuraavia asioita:

” Kyllä. Perhekuntoutus on ”jalostunut” matkan varrella, johon osallitaan hanke on varmasti vaikuttanut / antanut oman lisänsä” (vastaaja 6)

”Aivan varmasti. Yhteinen arvopohja ja suuntaviivat on tarkentuneet ja joka vaikuttaa asiakastyöhön” (vastaaja1)

Tärkeimmistä asioista, joita vastaaja oli oppinut kehittämispäivien aikana työryhmän jäsenenä, yläkäsitteeksi luotiin aineistosta tehdyn sisällön analyysin mukaan moniammatillisuuden hyödyntäminen, kyky jakaa ja ottaa vastaan tietoa, vuorovaikutus ja moniäänisyys. Aineisto tuotti esimerkkinä seuraavia asioita:

”Työryhmässä olen oppinut korostamaan aidon kuuntelemisen tärkeyttä ja että on tärkeää varmistaa, ymmärsinkö kuulemani oikein?” (vastaaja 8)

"Reflektoinnilla työskentelyssä työparin kanssa voi saavuttaa paljon" (vastaaja 2)"

Kyselyllä haettiin myös tietoa työryhmän yksittäisten jäsenten vahvuuksista ja erityisosaamisesta, jossa tarkoituksena oli paikantaa erityisosaamista moniammatillisessa työryhmässä. Tutkimusaineistosta tehty sisällönanalyysi kertoi, että työryhmässä on psykiatrista- ja toimintaterapiaosaamista ja tämän lisäksi erilaista erityisosaamista, kuten perhe- monikulttuuri- ja päihdetyöosaamista sekä osaamista kiintymyssuhdetyöstä. Lisäksi ryhmässä on laaja-alaista osaamista esimerkiksi arviointityöhön ja toimintakyvyn vahvistamiseen sekä ohjaamiseen liittyvien menetelmien ja työtapojen käyttöön. Kirjalliset ja tietotekniset taidot löytyivät myös erityisenä vahvuutena osalta työntekijöitä. Muita vahvuuksia, joita analyysistä tuli esille, oli muuna muassa asiakassuhteisen luominen ja organisoitukyky.

Kyselyyn vastanneista kaikki kokivat, että heidän mielestään työryhmä tuli tietoisemmaksi heidän omasta osaamisestaan. Samoin vastaajista kaikki kokivat tulleen itse tietoisemmaksi työryhmän osaamisesta kehittämispäivien aikana.

Kehittämispäivien vaikutuksesta moniammatilliseen työryhmätyöskentelyyn aineistosta tehdyn sisällönanalyysin mukaan yläkäsitteiksi luotiin hiljainen tieto näkyväksi, dialogi sekä konsultointi. Aineistosta tuotti esimerkkinä seuraavia asioita:

"Osaamista on pystytty paremmin hyödyntämään, kun se on tullut paremmin näkyväksi" (vastaaja 3)"

" Hanke on mahdollistanut työryhmän sisäisen keskustelun ja sen kautta tiimin jäsenten osaamisen (myös hiljaisen tiedon) näkyväksi tekemisen" (vastaaja 1)

Kyselyyn vastanneet pitivät yleisesti osallistavaa kehittämistoimintaa hyvänä ja jopa erinomaisena kehittämismenetelmänä, kirkastaa ja kehittää osaamista perhekuntoutusyksikössä. Tutkimusaineistosta tehty analyysi kertoi lisäksi, että oman työn kehittämiseen osallistuminen motivoi ja innostaa työntekijöitä ja se toimii myös yhtenä tärkeänä työhyvinvoinnin osatekijänä. Aineisto tuotti esimerkkinä seuraavia asioita:

"Kehittämistyö sitouttaa ja motivoi työntekijää, koska intressit on omasta työstä lähteviä ja työntekijät ovat mukana osana kehittämisprosessia" (vastaaja 6)

"Työryhmä haastaa saattamaan opittu tieto-taito käytännön tasolle (ryhmäpaine)" (vastaaja 8)

Tutkimusaineistosta tehty analyysi kertoi, että kehittämispäivät vastasivat työntekijän omiin tavoitteisiin, yhden työntekijän kokemana jokseenkin hyvin, kuusi koki niiden toteutuneen hyvin ja yksi vastaajista koki tavoitteiden toteutuneen erittäin hyvin. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehdoksi, että tavoitteet eivät toteutuneet.

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä kysyttiin, haluaako osallistuja sanoa jotain muuta kehittämistyöstä, sen toteutuksesta, merkittävydestä tai esimerkiksi kehittämispäivien vetureista. Vastauksissa oli pohdittu muun muassa vetureiden roolia kehittämispäivissä. Aineisto tuotti esimerkkinä seuraavia asioita:

"Hanke on ollut hyvä väylä tutustua perhekuntoutustiimiin, pohtia ja peilata omaa ja tiimin työskentelyä ja pysähtyä sen äärelle, miksi ja miten työtä tehdään" (vastaaja 1)

”Olisiko vierailevia kouluttajia voinut hyödyntää? Useampi kouluttaja olisi rikastuttanut keh.päiviä eli tuonut mahd. myös muita näkökulmia” (vastaaja 6)

4.5 Yhteenveto tuloksista

Johtopäätökset tässä työssä on tehty analyysin pohjalta luotujen yläkäsitteiden kautta. Yhteenvetona voidaan todeta, että kehittämistyö vastasi niihin kehittämistehtäviin, jotka sille oli asetettu ja kehittämistyö eteni tavoitteiden mukaisesti. Kehittämistyössä käytettyjen kehittämismenetelmien, voidaan katsoa tutkimuksesta tehdyn sisällönanalyysin perusteella soveltuvan hyvin kyseisen yksikön ammatti- ja asiantuntijan osaamisen kehittämiseen. Kehittämismenetelmien kautta yksikköön määritettiin uusi osaamisprofiili ja työntekijöiden kehittämistarpeet, osaamista ja hiljaista tietoa saatiin näkyväksi. Lisäksi niiden kautta saatiin vahvistettua moniammatillista työryhmäosaamista ja paikannettiin erityisosaamista. Lisäksi tutkimustulokset osoittivat, että työntekijöiden osaaminen oli kehittynyt kehittämissäpäivissä, heidän kehitystarpeitaan vasten.

Kehittämistyössä **määriteltiin perhekuntoutusyksikön osaamisprofiili uudelleen** nykytilan 2014 osaamisprofiilin, Brainstormingin sekä teorian pohjalta. Yksikön aiemmasta osaamisprofiilista (2014) ja Brainsormingista siirtyi uuteen osaamisprofiiliin paljon hyvää osaamista, mutta sitä muokattiin lopulta myös teorian pohjalta. Yläluokat on avattu käsitteiden luomisen jälkeen konkretian tasolle, vastaamaan PeKussa tehtävää perhekuntoutustyötä (kuviot 2-6). Niillä haluttiin kertoa yksityiskohtaisemmin se, mitä osaamista PeKun perhekuntoutuksessa tarvitaan ja mitä siellä tulee olla, mutta myös se, mitä yksikön osaamisesta viestitetään ulospäin ja luvataan palvelun käyttäjälle ja ostajalle.

Tulevaisuuden muistelu kehittämismenetelmänä toi työntekijöiden osaamisen ja kehittämistarpeet osaamisessa esille. Tulevaisuuden muistelun aineistoon ei

tehty sisällönanalyysia, vaan aineiso luovutettuun kokonaisuudessaan kehittämispäivien vetureille. Aineistosta oli kuitenkin nähtävissä, että osaamisen kirjastumista ja kehittymistä kaivattiin pääosin perhekuntoutusosaamiseen ja moniammatilliseen työryhmätyöskentelyyn. Tulevaisuuden muistelun aineiston pohjalta kehittämispäivien veturit loivat päiville sisällön ja tavoitteet.

Kehittämispäivät toteutuivat suunnitelman mukaisesti, vuoden 2015 aikana. Kehittämispäivät rakentuivat, toiminnallisten menetelmien soveltamisesta omiin haastaviin työtilanteisiin ja tätä kautta oman työskentelyn reflektointiin ja kehittämiseen sekä suorasta perhetyöstä, oma-ohjaajan ja hankkeen veturin työparityönä. Henkilökohtaisesti en tse osallistunut kehittämispäivien koulutuksen ja konsultoinnin järjestämiseen, vaan kehittämispäivien veturina toimivat ulkopuoliset konsultit, perhepsykoterapeutti ja työnohjaaja; filosofian tohtori ja psykologi ja hänen lisäksi toisena veturina oli perhepsykoterapeutti, työnohjaaja ja fysioterapeutti, joka toimi ensisijaisesti toiminnallisten menetelmien ohjaajana.

Paitsi teoreettista opiskelua, kehittämispäivissä käytiin harjoituksin läpi erityisesti niitä haasteita, joita kuntoutuksen kohtaamiset herättivät, miten työskennellä haastavissa vuorovaikutustilanteissa ja miten toimia ammatillisesti ja perheen voimavaroja etsien ja tukien. Päivissä keskeisenä osana oli suora työnohjaus, jossa perhekuntoutusohjaajat ja hankkeen veturit yhdessä pohtivat perheen kanssa perhekuntouksessa syntyneitä ajatuksia, miettivät tavoitteita ja arvioivat miten prosessi etenee ja miten perheelle voisi olla tukena. Tätä kautta tutkittiin ohjaajuutta, vuorovaikutusta ja erilaisia vastuita perheen kanssa yhdessä. Ajatuksena oli juurruttaa koko prosessin ajan käsiteltäviä asioita käytäntöön ja saada työntekijät soveltamaan oppimaansa työhönsä, heti aloituspäivästä lähtien.

Päiviin osallistuneet työntekijät arvioivat omassa oppimispäiväkirjassaan oman osaamisensa kehittymistä jokaisen kehittämispäivän jälkeen, suhteessa omaan

oppimiseen, oppimiseen työryhmän jäsenenä ja oppimista suhteessa asiakasperheisiin. Tämän ajattelen lisänsen osaltaan työntekijöiden osallisuutta kehittämistyöhön ja se antoi lisäksi mahdollisuuden siihen, että he pystyivät jokaisen kehittämispäivän jälkeen henkilökohtaisesti vaikuttaa siihen, etenivätkö päivät heidän tavoitteidensa mukaisesti. Marraskuun kehittämispäivässä sovittiin hankepäiviä toteutettavaksi vielä kaksi vuoden 2016 alussa. Näihin kehittämispäiviin työntekijöillä on mahdollisuus tuoda teemoiksi niitä osaamisen alueita, joissa heidän mukaansa vielä on kehittämistarpeita. Yrityksen sisäinen kehittämistyö antaa tähän hyvän mahdollisuuden, sen joustavuuden vuoksi.

Palautekyselyllä tutkittiin työntekijöiden reaktioita yksittäisistä kehittämispäivistä. Kehittämispäiviin oltiin yleisesti joko osittain tyytyväisiä tai tyytyväisiä. Tyytyväisyyteen vaikutti analyysin mukaan kehittämispäivien käytännönjärjestelyt, jotka antoivat mahdollisuuden muun muassa hyvään vuorovaikutukseen päivissä, päivillä oli mahdollisuus oppia ryhmästä ja ryhmässä ja teemat sekä caset päiville nousivat omasta työstä.

Koko työryhmän yhtäaikaista osallisuutta ja vuorovaikutuksen merkitystä kehittämispäivissä, pidettiin erittäin oleellisena tekijänä silloin, kun kehitetään heidän omaa työtään. Työntekijät kokivat heillä olleen mahdollisuus osallistua aktiivisesti keskusteluun erilaisista työtä koskevista teemoista ja he olivat dialogissa muiden työryhmän jäsenten kanssa. He kokivat tärkeäksi myös sen, että päivien aikana ryhmässä oli mahdollisuus jakaa ja ottaa vastaan osaamista, ei vain vetureilta, vaan myös kehittämispäiville osallistuvilta työkavereilta. Tällä tavalla saatiin myös työryhmän hiljaista tietoa esille. Kehittämistyöhön osallistuvan ryhmän koettiin olevan myös dynaaminen, henkilömäärältään sopivan kokoinen, ”hyvähenkinen” ja siinä oli paljon hyvää vuorovaikutusta. Tyytyväisyyttä ja innostusta kehittämiseen toi lisäksi myös se, että kehittämispäivissä käytettiin työnohjauksellisia elementtejä, jossa aiheet nostettiin perhekuntoutusyksikön arjesta, jossa asiakasperheet olivat mukana työskentelyssä. Työntekijät kokivat,

että oman työn kehittämiseen osallistuminen motivoi ja innostaa työntekijöitä ja se toimii myös yhtenä tärkeänä työhyvinvoinnin osatekijänä.

Osa tutkimukseen osallistuvista oli sitä mieltä, että, mielenkiintoisista teemoista, joita päivissä käsiteltiin, olisi haluttu käytävän keskustelua kuitenkin vieläkin laajemmin ja viedä keskustelua yhäkin enemmän ruohonjuuritasolle. Teemoista annettiin esimerkkinä perhekuntoutusyksikön arvot ja niiden suhde arkityöhön. Tämän lisäksi esimerkkinä annettiin moniammatillisen työryhmän osaaminen ja vahvuudet, jotta työntekijät osaisivat ja voisivat käyttää niitä vieläkin tehokkaammin hyödyksi, oman työnsä lisänä. Näiden teemojen pohjalta järjestettiin vielä vuoden 2016 alussa, kaksi kehittämispäivää, tämän kehittämistyön ulkopuolella.

Yhteenvedona **kyselystä** voidaan todeta, että työntekijät pitivät yleisesti osallistavaa kehittämistoimintaa hyvänä tai jopa erinomaisena tapana kehittää osaamista perhekuntoutusyksikössä. Kehittämispäivät vastasivat myös työntekijän omiin tavoitteisiin kyselyn mukaan joko jokseenkin hyvin, hyvin tai erittäin hyvin. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehdoksi, että tavoitteet eivät toteutuneet. Tältä osin voidaan todeta, että kehittämispäivät vastasivat hyvin työntekijöiden kehittämistarpeisiin.

Osaamisprofiliia vasten, osaamisen kehittymistä oli tapahtunut muun muassa:

- tunne- ja yhteistyöosaamisessa
- oman työn reflektoinnissa
- yleisesti ammattitaidossa
- tavoitteellisessa työotteessa
- työn laadussa
- yhteisen arvopohjan luomisessa
- toimintamallien käytössä ja ohjaustaidoissa
- moniammatillisessa työryhmätyöskentelyssä, jossa jaetaan ja otetaan vastaan osaamista työryhmästä/ssä.

Ylläolevat osaamiset alueet kohdentuvat ensisijaisesti yläkäsitteisiin: perhekuntoutusosaaminen ja moniammatillinen työryhmätyöskentely.

PeKun perhekuntoutusosaamisen keskiössä on vuorovaikutus asiakasperheen kanssa sekä tunne- ja yhteistyöosaaminen, joiden tärkeyttä ei voida liiaksi korostaa. Vuorovaikutus perheen kanssa on lähtökohta luottamukselle ja siinä korostuu Mönkkösen (2007, 28-29) mukaan aina aito kuuleminen ja kohtaaminen, joka korostaa kykyä kohdata toinen ihminen kunnioittavasti ja ammattieettisesti oikein. Myös Miller ja Törrönen (2010, 70) toteavat, että perheen luottamuksen saaminen on avain asemassa ja paraskin koulutus tai ammattitaito jää käyttämättä, jos työntekijän ja asiakkaan välinen luottamus ei toimi. Työn katsotaankin olevan tuloksellisia vain silloin, jos asiakkaan ja työntekijän välillä on luottamusta, asiakkaan omat voimavarat on otettu käyttöön ja perheellä on kokemus siitä, että heitä kuullaan.

Perhekuntoutusosaamisessa korostui myös menetelmäosaaminen. Perhekuntoutuksessa on yleisesti käytettävissä laaja kirjo erilaisia työmenetelmiä, joiden kautta tavoitellaan sitä, että yhdessä sovitut tavoitteet saavutettaisiin. Yleisesti menetelmien käytössä on tärkeämpää tiedostaa se, mitä tuloksia menetelmillä haetaan, kuin se mitä menetelmiä käytetään. Kaikkien mahdollisten menetelmien hallitseminen ei ole tarpeellista, vaan työntekijän on hyvä valita sopiva määrä menetelmiä niin, että niistä tulee luonteva osa työskentelyä. (Lastensuojelun käsikirja 2015b.) Tämän vuoksi kehittämisspäivillä perehdyttiin ja opittiin kohdennettuja menetelmiä juuri PeKun perhekuntoutustyöhön. Menetelmissä korostui aineistosta tehdyn sisällönanalyysin mukaan ennen kaikkea narratiivinen työskentely, jota työntekijät oppivat ja harjoittelivat useissa kehittämisspäivissä.

Narratiivisia työmenetelmiä ei ole käsitelty työn teoriaosuudessa lainkaan, perhekuntoutuksessa käytettävänä menetelminä, mutta se nostettiin kuitenkin Pe-

Kun osaamisprofiiliin oleelliseksi osaamisen osa-alueeksi jälkeinpäin, kehittämispäivien tuotoksena. Nousiaisen (2015) mukaan narratiivisessa työskentelyssä tarkastellaan yhdessä asiakkaan kanssa hänen elämäntarinaansa. Siinä pyritään löytämään yhdessä sitä, miksi hän kertoo elämästään, niin kuin hän kertoo. Työntekijän tehtävänä on auttaa asiakasta kertomaan ja ymmärtämään hänen tarinansa. Yhdessä rakennetun ymmärryksen kautta asiakas voi kertoa uudenlaisen kertomuksen, joka luo toivoa tulevaisuuteen.

Kehittämispäivissä oli opittu hyödyntämään myös moniammatillisuutta, kykyä jakaa ja ottaa vastaan tietoa, vuorovaikutusta ja moniäänisyyttä. Virtainlahti (2009, 14-17) toteaa, että organisaation kilpailukyky varmistetaan tunnistamalla liiketoiminnan kannalta olennainen tieto ja tietämys, jota jaetaan myös eteenpäin ja lisäksi sitä hyödynnetään toiminnan kehittämisessä. Tietoa jakavat, innovatiiviset ihmiset ovat organisaation voimavara ja näin ollen organisaatiolle todella hyödyllisiä. Hiljaisen tiedon saaminen näkyväksi voidaan toteuttaa esimerkiksi dokumentoinnilla, jossa tietoa jaetaan suurellekin joukolle yhtäaikaaisesti tai sitä voidaan jakaa hiljaisesti, joka vaatii tässä tapauksessa jakajan ja vastaanottajan yhtäaikaista läsnäoloa. Kehittämispäivien pyrkimyksenä oli jakaa hiljaista tietoa yhtäaikaisesti koko työryhmälle ja tätä kautta mahdollistaa jatkossa tavoitteellisempi vuoropuhelu ja konsultointi työryhmän sisällä.

Paloniemi (2008, 270-271) on tarkastellut hiljaista tietoa ja sen jakamista ja todennut, että hiljaista tiedon jakamisen edellytyksenä on avoimuus, hyvä sosiaalinen ilmapiiri ja vuorovaikutus työpaikalla. Työntekijät pitivät kehittämispäivillä vuorovaikutusta ja ilmapiiriä erityisen hyvänä. PeKun työorganisaatiossa on myös yleisesti pyritty avoimuuteen, jossa tavoitteena on parityöskentelyssä, että kokeneempi työntekijä siirtää hiljaista tietoa toiselle ”ei niin kokeneelle” työntekijälle. Tämä tosin vaatii myös ”ei kokeneelta” työntekijältä oma-aloitteista ja motivoitunutta asennetta työtä kohtaan.

Yksi keskeisistä tutkimustuloksista on, että osaamista saatiin näkyväksi moniammatillisessa työryhmässä ja että PeKun työntekijöillä on paljon sitä ammatitaitoa ja asiantuntijuutta, jota työelämässä tänä päivänä arvostetaan ja jota perhekuntoutustyössä tarvitaan. Tutkimukseen osallistuvat perhekuntoutusohjaajat pitivät tämän lisäksi tärkeänä sitä, että ammattialaa koskevan tiedon ja työkokemuksen lisäksi henkilökunnalla on elämäkokemusten tuoma tieto ja taito ihmisistä ja asiakastyöstä. Yksikön osaamisprofiilia vasten PeKun osaamisessa vajetta katsottiin jäävän perheterapiaosaamisessa.

5 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia sitä, miten PeKun työntekijöiden osaaminen kehittyi kehittämisspäivien aikana, moniammatillisen työryhmän jäsenenä.

Aineistonkeruumenetelmänä käytin kyselylomakkeita. Kyselylomakkeen vastauksiin annoin aikaa viikon, koska tiedän perhekuntoutustyön olevan hyvin hektistä ja hyvin usein myös akuutit tilanteen vievät ajan prioriteetiltaan vähemmän tärkeältä toiminnalta. Osasta lomakkeen vastauksista kävi ilmi se, että niitä oli pohdittu ajan kanssa ja sitä kautta aineistosta saatiin hyvinkin kattava. Kokonaisuudessaan aineisto yllätti minut siinä, että kyselyn vastaukset olivat sisällöltään hyvinkin samankaltaisia. Jäin pohtimaan tätä ja ajattelen, että syynä tähän voi olla mahdollisesti se, että vuoden ajan samassa kehittämistoiminnassa olleena, työntekijät ”puhuivat samaa kieltä”.

Palautekyselylomakkeita jäi palauttamatta kolme (3) kappaletta. Syytä siihen, miksi kaikkia palautelomaketta ei palautettu, en osaa sanoa. Arvelen sen ehkä johtuvan siitä, että kehittämisspäivien jälkeen työntekijöillä oli joko kiire kotiin tai vastaavasti asiakasperheisiin ja tästä syystä lomakkeet jäivät palauttamatta,

koska lomakkeiden täyttämiseen ei varattu erillistä aikaa. Jälkikäteen ajateltuna palautteenannolle olisi ollut hyvä varata oma, erillinen aikansa.

Työn edetessä mietin myös sitä, tulenko saamaan kyselylomakkeilla kattavaa ja luotettavaa aineistoa vai tulenko vielä kyselyiden jälkeen haastattelemaan kehittämistyöhön osallistuneita perhekuntoutustyöryhmän jäseniä. Kyselyn toteutetuani ja analysoituani, tulin siihen tulokseen, että aineisto on riittävä siltä osin, että se vastasi kehittämistehtäviin. Toki haastatteleamalla olisin voinut saada vieläkin yksilökohtaisempaa tietoa, esimerkiksi vastaukseen, jossa eräs vastaajista oli kokenut joidenkin työskentelymenetelmien olleen oman mukavuusalueen ulkopuolella. Tässä jäin pohtimaan sitä, mitä vastauksen takana oli, koska sitä ei oltu vastauksessa avattu. Itse ajattelen, että kehittyminen vaatii yleensäkin poistumista omalta mukavuusalueelta ja siksi se on jopa toivottavaakin juuri kehittämistyössä.

Yksi vastaajista oli jättänyt kokonaan vastaamatta kysymykseen, jossa arvioitiin oman osaamisen kehittymistä kehittämispäivissä. Jäin pohtimaan sitä, miksi vastaaja ei ollut vastannut tähän kysymykseen lainkaan, vaikka se oli mielestäni koko kyselylomakkeen ydin. Kyseisestä kyselylomakkeesta tuli kuitenkin myöhemmissä vaiheissa esille se, että osaamisen kirkastumista ja kehittymistä oli vastaajan kohdalla tapahtunut, joten voi olla, että vastaajalta oli vain epähuomiossa jäänyt juuri tämä kyseinen kysymys välistä.

Kehittämistyön paras anti on ollut huomata, että yhteinen kehittämistyö on näkynyt ja kuulunut perhekuntoutuksessa ja sen arjen työssä. Kehittämistyön tuloksena toimintakulttuuriin on otettu käyttöön uutta osaamista, perheiden hyväksi. Kehittämistyön päättyessä mielessäni on entisestään vahvistunut tarve vastata siihen, miksi työntekijöitä osallistava ja moniammatillisen yhteistyö on kehittämisyssä tärkeää. Työryhmä on saanut paljon positiivista palautetta, motivaatiosta kehittää omaa työtään myös kehittämispäivien vetureilta että lähiesimieheltä. Johdolla on ollut vahva luottamus kehittämistyön aikana siihen, että työryhmällä

on kehittävä työote ja siihen että omaa työtä ja osaamista osataan arvioida kriittisesti.

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä kysyttiin, haluaako osallistuja sanoa jotain muuta kehittämistyöstä, sen toteutuksesta, merkittävydestä tai esimerkiksi kehittämispäivien vetureista. Vastauksissa oli pohdittu muun muassa vetureiden roolia kehittämispäivissä. PeKun kehittämispäivien veturit olivat tuttuja yritykselle aikaisempien työryhmäkoulutusten kautta ja siksi he nauttivat yrityksen luottamusta kouluttajina. Ajatuksia minulle kuitenkin herätti eräs kyselyn vastaus, jossa pohdittiin sitä, olisiko päivien aikana voinut käyttää useampiakin kouluttajia ja saada sitä kautta laajempaa tietoa ja näkökulmaa perhekuntoutustyöhön? Tätä kannattanee pohtia jatkossa, mikäli yksikössä käytetään kehittämismenetelmänä vastaavanlaisia kehittämispäiviä. Eräässä vastauksista annettiin kiitosta myös maksajalle ja organisaatiolle. Tässä oli hienoa huomata, että kehittämisen ymmärretään olevan yrityksen ja sen työntekijöiden ”yhteinen hyvä”, josta kaikki hyötyvät.

Jäin pohtimaan työssäni myös sitä, olisiko tulevaisuuden muistelun aineistoon pitänyt myös tehdä sisällönanalyysi. Sen puuttuminen toi luultavammin omat haasteensa kehittämispäivien vetureille, heidän valmistellessaan päivien sisältöjä ja tavoitteita, muistelun pohjalta.

Kehittämistyössä olen arvioinut lisäksi omaa kehittäjä-tutkijan rooliani, kyseisen yrityksen yhtenä omistajana. Ennen opinnäytetyön aloitusta edelsi työyhteisössä käyty keskustelu, jossa esitin työntekijöille kehittämistyön rungon ja sen, että kehittämistyöhön osallistuminen on työntekijöille varsin vapaaehtoista. Kaikki työntekijät osoittivat halukkuutensa osallistua kehittämistyöhön. Hirsjärven ym. (2010,25) mukaan tutkimuksen lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen, jossa korostuu myös vapaaehtoisuus. Tutkimukseen osallistuvan ihmisen ihmismääräämis-oikeus tulee kunnioittaa, antamalla hänelle mahdollisuus

päätökseen osallistua tutkimukseen. Keskustelun tavoitteena oli tuoda työntekijöille esille myös se, että tutkimuksen tulokset eivät vaikuta negatiivisella tavalla yksittäisen työntekijän jatkotyöskentelyyn. Toisaalta asemani kyseisessä yksikössä ei myöskään ole määräävässä osassa, koska en toimi esimerkiksi yksikön lähiesimiehenä tai vastaavana ohjaajana, vaan toimin kehittämisjohtajana kyseisessä yksikössä.

Olen pohtinut myös eettisiä kysymyksiä ja tutkimuksen luotettavuutta, ennen kaikkea aineiston hankintaan nähden ja sen analysointia vasten. Kuulan (2011, 11-12; 21) mukaan eettisessä ajattelussa tutkija pohtii omien arvojen kautta sitä, mikä on jossakin tilanteessa oikein tai väärin toimia. Tutkimusprosessissa eettisyys on läsnä koko prosessin ajan, aiheen valinnasta sen tulosten vaikutuksiin saakka ja eettisiä kysymyksiä voi nousta esimerkiksi tutkimusaiheesta tai aineiston hankinnasta. Olen pyrkinyt kehittämistyössä luotettavuuden lisäämiseen, refleктоimalla tutkimusaineistoa ja luotuja käsitteitä ulkopuolisen, alalla työskentelevän mentorin kanssa, ennen yläkäsitteiden luomista. Mentorilta sain tukea ja vahvistusta omille ajatuksille, tehdä johtopäätökset tutkimuksesta. Keskustelussa mentorin kanssa nousi esille myös se, että jossakin vaiheessa olisi mielenkiintoista tutkia jatkotutkimusaiheena, Perhe Pirttien perhekuntoutuksessa olevien perheiden tarpeita ja toiveita perhekuntoutus työn osaamisesta ja peilata niitä tähän työhön.

Samanaikaisesti olen pohtinut kehittämistoiminnan laajentumista myös asiakasperheiden verkostoon. Organisaation ulkopuolella perhekuntoutuksen asiakasperheiden kanssa työskentelee yleisesti suuri määrä erilaisia ammatillisia toimijoita ja viranomaisia sekä muuta verkostoa, joiden tehtävänä on auttaa perhettä muun muassa lapsen kasvatuksessa ja tukea lapsen ja perheen hyvinvointia. Vaikka monitoimijuutta voidaan pitää monelta osin voimavarana, on se myös monella tapaa haastava toimintatapa. (Remsu 2012, 11.) Toikko ja Rantanen (2009, 17) ovat todenneet, että viimeisten lähivuosien aikana kehittäminen on nähty myös laajemmalla tasolla, kuin pelkästään yksittäisissä organisaatioissa.

Kehittämistoimintaa voidaan toteuttaa esimerkiksi erilaisissa verkostoissa, joissa toimijat voivat rikastaa omaa ajatteluaan ja saada erilaisia näkökulmia asioista. Ajattelen, että perhekuntoutuksessa kehittämistoiminnan olisi hyvä jatkossa laajentua organisaation sisältä myös erilaisiin verkostoihin, joiden tavoitteena on tukea yhteistä asiakasperhettä.

Lähteet

- Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Becker- Weidman, A. & Shell, D (toim.). 2008. Auta lasta kiintymään. Tampere: PT-Kustannus.
- Broberg, A., Almqvist, K. & Tjus, T. 2005. Kliininen lapsipsykologia. Helsinki: Edita.
- Frisk, T. 2008. Opas arvioinnista kouluttajille. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajajärvi, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajajärvi, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela T. 2008. Tutkiva Kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.
- Heino, T. 2008. Lastensuojelun avohuolto ja perhetyö: kehitys, nykytila, haasteet ja kehittämisehdotukset. Stakes 9/2008. Viitattu 8.7.2015.
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75318/T9-2008 VERKKO.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75318/T9-2008_VERKKO.pdf?sequence=1)
- Helakorpi, S. Osaaja.net, No 4 (2009). Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Viitattu 5.7.2015.
<http://www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/viewFile/1164/1053>
- Helminen, J. 2013. Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus. Sosiaalihojaajien näkemyksiä ammattialasta. Väitöskirja. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Rovaniemi.
- Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Vantaa: Hansprint Oy.

Hovi-Pulsa, R. 2011. Arkilähtöinen perhetyö. Strukturoitua avoimuutta. Sosiaali-pedagogiikka. Lisensiaatintutkimus. Yhteiskuntatieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 20.11.2015.

http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120001/urn_nbn_fi_uef-20120001.pdf

Hughes, D. 2011. Kiintymyskeskeinen vanhemmuus. Tampere: PT-kustannus.

Hurtig, J. 2010. Teoksessa Törrönen, M. & Pärnä, K. (toim.) Voimaannuttavat suhteet perhekuntoutuksessa. Porvoo: Bookwell Oy.

Hyytinen, R. 2009. Lapsen todellistuminen huumeperheen kuntoutuksessa. Teoksessa Bardy, M.(toim.) Lastensuojelun ytimessä. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: WSOY.

Juvakka, E. 2005. Riittävän hyvä riittää. Teoksessa Syrjälä, J. (toim.) Vahva vanhemmuus –Paras tuki nuoren kasvuun. Helsinki: Erweko Painotuote Oy.

Karila, K. & Nummenmaa, A. (2005). Esi- ja alkuopetuksen jatkumo haastaa opettajat moniammatilliseen työskentelyyn. Teoksessa Hämäläinen, K., Lindström, A. & Puhakka, J. (toim.) Yhtenäisen peruskoulun menestystarina. Helsinki: Yliopistopaino.

Katisko, M., Kolkka, M. & Vuokila-Oikkonen, P. 2014. Moniammatillinen ja monialainen osaaminen sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja liikunta-alojen koulutuksessa. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2014:2. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 10.11.2015

http://www.amtu.fi/download/155899_moniammatillinen_ja_monialainen_osaaminen_sosiaali_terveys_kuntoutus_ja_lii.pdf

Keltikangas-Järvinen, L. 2012. Pienen lapsen sosiaalisuus. Helsinki: WSOY.

Ketola, J (toim.). 2008. Menetyksistä mahdollisuuksiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kirjavainen, P. & Laakso-Manninen, R. 2001. Strategisen osaamisen johtaminen. 2. muuttamaton painos. Helsinki: Edita Oyj.

Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick, J. 2006. Evaluating training programs: the four levels. 3. ed. Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco.

Kokko, R-L. Tulevaisuuden muistelu-palaveri-toiveikkuutta tuottava yhteistyömenetelmä. Yhteiskuntapolitiikka-YP 72 (2007):2. Viitattu 19.1.2016.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100706/072kokko.pdf?sequence=1>.

Kumpulainen, A. & Valkonen, R. 2005. Perhekuntoutus Kuusikon kunnissa 2004. Lasten sijaishuollon työryhmän asettaman pienryhmän selvitys. Kuusikko-työryhmän julkaisusarja. Helsinki: Edita Oy Ab. Viitattu 17.3.2015.
http://www.kuusikkokunnat.fi/SIRA_FILES/PK2004.pdf

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lahti, P. 2013. Erika. Erityispedagoginen tutkimus- ja menetelmätieto. Viitattu 25.7.2015.
http://www.peda.net/img/portal/2883966/erika3_2013.pdf?cs=1385052948

Laine, S, Heino, L & Pärnä, K. 2010. Teoksessa Törrönen, M. & Pärnä, K. (toim.) Voimaannuttavat suhteet perhekuntoutuksessa. Porvoo: Bookwell Oy.

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Valtion säädöstietopankki Finlex. Viitattu 24.6.2015.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L7P36>

Lastensuojelun käsikirja 2015a. Perhekuntoutus. Viitattu 28.6.2015.
<https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhekuntoutus>

Lastensuojelun käsikirja 2015b. Työmenetelmät ja välineet. Viitattu 25.1.2015.
<http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-valineet>

Linnakangas, R, Lehtoranta, P, Järvikoski, A & Suikkanen, A. 2010. Perhekuntoutus puntarissa. Kelan psykiatrisen perhekuntoutuksen kehittämishankkeen arviointi. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Lipponen, K. 2010. Teoksessa Törrönen, M. & Pärnä, K. (toim.) Voimaannuttavat suhteet perhekuntoutuksessa. Porvoo: Bookwell Oy.

Mattila, A. 2006. Näkökulman vaihtamisen taito. Helsinki: WSOY.

Matra, A. 2008. Elämää ehjemmäksi, pesää pehmeämmäksi. Lastensuojelullinen ympärivuorokautinen perhekuntoutus kuntouttavana ja korjaavana avohuollon tukitoimenpiteenä. Pro gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto.

Miller, H. & Törrönen, M. 2010. Teoksessa Törrönen, M. & Pärnä, K. (toim.) Voimaannuttavat suhteet perhekuntoutuksessa. Porvoo: Bookwell Oy.

Moutsiana, C., Fearon, P., Murray, L., Cooper, P., Goodyer, I., Johnstone, T. & Halligan, S. 2014. Making an effort to feel positive: insecure attachment in infancy predicts the neural underpinnings of emotion regulation in adulthood. Viitattu 8.8.2015.

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jcpp.12198/full>

Myllärniemi, A. 2007. Lastensuojelun avohuollon perhetyö ammattikäytäntönä – jäsenyksiä perhetyöstä toimintatutkimuksen valossa. Heikki Waris-instituutti. Soccan ja Heikki Waris-instituutin julkaisusarja 2007 Viitattu 3.11.2015.

http://www.socca.fi/files/90/Lastensuojelun_perhetyo_ammattikaytantona.pdf

Moilanen, R. 2008. Ikääntyvien asiantuntijoiden hiljaisen tiedon tunnistaminen. Teoksessa: A. Toom, J. Onnismäe & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto - tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kummeruksen kirjapaino Oy.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Nousiainen, K. 2015. Pääkaupunkiseudun osaamiskeskus. Oppimisverkostota paaminen-Luovat menetelmät sosiaalityössä. Luovat menetelmät sosiaalityössä - narratiivisuutta, tanssia, kuvaa ja draamaa. Socca. Puheenvuoro. Viitattu 28.12.2015.

http://www.socca.fi/uutiset/uutisia/luovat_menetelmat_sosiaalityossa_-_narratiivisuutta_tanssia_kuvaa_ja_draamaa.6726.news

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.

Paloniemi, S. 2008. Teoksessa Toom, A & Onnismäe, J & Kajanto, A (toim.) Hiljainen tieto – tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura: Kummeruksen kirjapaino Oy.

Paltamaa, J., Karhula, M., Suomela-Markkanen, T. & Autti-Rämö, I. (toim.). 2011. Hyvän kuntoutuskäytännön perusta. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy. Viitattu 28.5.2015.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/24581/Hyvan%20kuntoutuskaytannon%20perusta.pdf?sequence=148>

Psykososiaalisen hyvinvoinnin asiantuntijalehti. 1.2013. Viitattu 28.5.2015.

http://www.psyk.fi/sites/default/files/Psyk.fi_1.2013_FINAL_LOW.pdf

Puiq, J., Englund, M., Simpson, J. & Collins, W. 2012. Predicting adult physical illness from infant attachment: a prospective longitudinal study. Health psychology. Viitattu 16.7.2015.

http://www.researchgate.net/profile/Jeffrey_Simpson/publication/229555429_Predicting_Adult_Physical_Illness_From_Infant_Attachment_A_Prospective_Longitudinal_Study/links/0912f506638252c5c2000000.pdf

Puustinen-Korhonen, A. & Pösö, T. 2010. Toteutuuko lapsen oikeus pysyviin kasvuolosuhteisiin. Puheenvuoro lastensuojelun vaikuttavuudesta. Lapsiasia-valtuutetun toimiston julkaisuja 2010:3. Viitattu 8.7.2015.
http://www.lskl.fi/files/299/Toteutuuko_lapsen_oikeus_pysyviin_kasvuolosuhteisiin_.pdf

Pärnä, K. 2012. Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina - Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Yliopistollinen väitöskirja. Turun yliopisto. Viitattu 5.2.2016.
<http://doria32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/77506/Anna-lesC341Parna.pdf?sequence=1>

Pärnä, K. 2010. Teoksessa Törrönen, M. & Pärnä, K. (toim.) Voimaannuttavat suhteet perhekuntoutuksessa. Porvoo: Bookwell Oy.

Remsu, N (toim.). 2012. Ennakointidialogit perhekuntoutuksessa I osa. Asiakaiden kokemuksia Tulevaisuuden muistelu- ja seurantapalavereista. Mannerheimin Lastensuojeluliiton Lasten ja Nuorten Kuntoutussäätiö. Viitattu 12.4.2016.
<https://www.rovaniemi.fi/loader.aspx?id=62e6ad9f-9709-43c2-a76b-ecd635113edd>

Rimpelä, M. 2014 Lastensuojelu & kurjistuva kuntatalous. Seminaariluento 12.2.2014. Messukeskus Helsinki.

Rusanen, E. 2011. Hoiva, kiintymys ja lapsen kehitys. Porvoo: Bookwell.

Räsänen, M. 2007. Coaching ja johtajuus. Jyväskylä. JTO.

Salojärvi, S. 2005. Increasing knowledge focus -a means for entrepreneurs to remain on a growth path. Essays on the role and nature of knowledge management in Finnish SMEs. Publications of the Swedish School of Economics, Nr 145. Väitöskirja. Viitattu 4.11.2015.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/117/145-951-555-880-8.pdf?sequence=2>

Sinkkonen, J. & Kalland, M. (toim.) 2011. Varhaislapsuuden tunnesiteet ja niiden suojeleminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

Skymark. 2016. Viitattu 19.1.2016
<http://www.skymark.com/resources/leaders/osborne.asp>.

Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs organisaatio. Vantaa: Hansa Print Oy.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenses Print.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen – organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: SanomaPro.Työkalupakki.net. Viitattu 2.5.2015.
<http://www.tyokalupakki.net/pages/index.php?id=117&pid=4>

Uusimäki, M. 2005. Perhetyötäkö kaikki? Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 20. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Veijola, A. 2004. Matkalla moniammatilliseen perhetyöhön –lasten kuntoutuksen kehittäminen toimintatutkimuksen avulla. Oulu: Oulu University Press.

Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.

Wallenius, J. 2005. Toivon Ylläpitäminen perhekotityön ytimessä. Raportteja 2/2005. Nuorten ystävät ry.

Wiitakorpi, I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä. Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Åbo Akademis förlag. Helsinki: Oy Nord Print Ab. Viitattu 14.11.2015.
<https://www.doria.fi/handle/10024/3982/browse?value=Wiitakorpi%2C&type=author>

Liitteet

Liite 1. Palautekysely

PALAUTEKYSELY YKSITTÄISESTÄ KEHITTÄMISPÄIVÄSTÄ - Reaktiot

1. Olin tyytyväinen kehittämispäivään, mielestäni se oli mielekäs ja se vastasi odotuksiani

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 osittain samaa mieltä
- 3 osittain eri mieltä
- 4 täysin eri mieltä

2. Mikä päivässä oli parasta?

3. Mikäli olit osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä, mikä siihen mielestäsi vaikutti?

Liite 2. Kyselylomake

KYSELYLOMAKE

Kyselylomakkeella haetaan vastausta kehittämispäivien vaikuttavuuteen. Kehittämispäivien tavoitteena oli saada työntekijöiden osaaminen näkyväksi, vastata työntekijöiden kehittämistarpeisiin ja kehittää osaamista. Samanaikaisesti kehittämispäivien tavoitteena oli paikantaa yksikössä olevaa erityisosaamista ja vahvistaa moniammatillista työskentelyä, suhteessa asiakasperheisiin. Arvioitavina osa-alueina ovat oppiminen ja osaaminen, toiminnan muutos sekä tulokset ja vaikuttavuus.

1. Kuinka tärkeänä pidät koko työyhteisön yhtäaikaista osallistumista oman työn kehittämiseen?

- 1 Erityisen tärkeänä
- 2 Tärkeänä
- 3 Jokseenkin tärkeänä
- 4 En lainkaan tärkeän

2. Omat tavoitteeni kehittämispäiville

3. Miten hyvin saavutit omat tavoitteesi kehittämispäivien aikana ja minkä ajattelet vaikuttaneen siihen?

- 1 Erityisen hyvin
- 2 Hyvin
- 3 Jokseenkin hyvin
- 4 En saavuttanut

4. Jos osaamisesi on mielestäsi kehittämispäivien aikana kirkastunut ja kehittynyt, niin millä osaamisenalueella kirkastumista ja kehittymistä on mielestäsi tapahtunut?

5. Tärkeimmät asiat, joita opit suhteessa asiakasperheisiin?

6. Onko kehittämispäivien vaikutuksesta yksikön toiminta ja työntekijöiden suoriutuminen, suhteessa asiakasperheisiin mielestäsi muuttunut ja jos on, niin miten?

7. Ovatko kehittämispäivät mielestäsi tuottaneet lisäarvoa organisaation osaamiseen suhteessa asiakasperheisiin, jos on, niin mitä?

8. Tärkeimmät asiat, joita olet oppinut työryhmän jäsenenä, työryhmässä?

9. Tulitko kehittämispäivien myötä tietoisemmaksi työryhmän osaamisesta

1 Kyllä

2 En

10. Mikä vaikutus kehittämispäivillä on ollut mielestäsi moniammatilliseen työryhmätyöskentelyyn?

11. Mitä ajattelet yksikön sisäisistä kehittämispäivistä kehittämismenetelmänä?

12. Mitä muuta haluaisit sanoa kehittämispäivistä, niiden toteutuksesta, vaikuttavuudesta tai esimerkiksi kehittämispäivien järjestelystä ja vetureista?

Kiitos vastauksistasi.

Liite 3. Kehittämistyön prosessikaavio

AIKA	MENETELMÄT	TUOTOS
Syksy 2014	Opinnäytetyön ideavaihe	
Joulukuu 2014-Tammikuu 2015	Kehittämistyön rajaaminen Opinnäytetyön suunnitelma- vaihe	Rajattu aihe Kehittämistyön tarkoituksen, ta- voitteen ja tutkimuskysymysten täsmentäminen
Tammikuu 2015	Brainstorming aineiston kerää- minen kehittämistehtävään 1: Osaamisen uudelleen määrittämi- nen Tulevaisuuden muistelun aineis- ton kerääminen kehittämistehtä- vään 2: Työntekijöiden osaami- nen ja kehittämistarpeet osaami- sessa näkyväksi	Virittäytyminen osaamisen aihe- alueisiin Osaamisen määrittäminen, omasta organisaatiosta käsin, Brainstormingin aineiston ja perhekuntoutustyön osaamisen teorian pohjalta Työntekijät tunnistavat omaa osaamistaan ja kehittämistarpei- taan → Sisältö ja tavoitteet kehittämis- päiville
Tammi-marraskuu 2015	Perehtyminen aiheen teoriaan Kehittämispäivät Kirkpatrickin neljä portaista ar- viointimallia mukaillen, aineis- ton kerääminen kehittämistehtä- vään 3: Palautekysely 1/2015: Reak- tion arviointi (Reaction)	Tietoperusta ja viitekehys työlle Osaaminen näkyväksi perhe- kuntoutusyksikössä Erityisosaamisen paikantaminen Osaamisen kirkastuminen ja ke- hittyminen, moniammatillisen työryhmän jäsenenä, suhteessa asiakasperheisiin Aineisto mielipiteistä, vaikutel- mista ja reaktioista, yksittäisissä hankepäivissä

	<p>Palautekysely 2 4/2015: Reaktion arviointi (Reaction)</p> <p>Palautekysely 3 9/2015: Reaktion arviointi (Reaction)</p>	<p>Aineisto mielipiteistä, vaikutelmista ja reaktioista, yksittäisissä hankepäivissä</p> <p>Aineisto mielipiteistä, vaikutelmista ja reaktioista, yksittäisissä hankepäivissä</p>
Marraskuu 2015	<p>Kirkpatrickin neljä portaista arviointimallia mukaillen, aineiston kerääminen kehittämistehtävään 3: Miten perhekuntoutusyksikön työntekijöiden osaaminen kirkastuu ja kehittyy kehittämisspäivien aikana, moniammatillisen työryhmän jäsenenä, suhteessa asiakasperheisiin?</p> <p>Kyselylomake:</p> <p>Oppimisen arviointi (Learning)</p> <p>Toiminnan eli käyttäytymisen arviointi (Behavior)</p> <p>Tulosten ja vaikutusten arviointi (Results)</p> <p>Reflektointi menroin kanssa aineistosta</p> <p>Aineiston analyysi</p>	<p>Aineisto oppimisesta, suhteessa kehittämistarpeisiin</p> <p>Aineisto kehittämisspäivien aikaansaamiin vaikutuksiin toiminnan muutoksessa ja opitun tiedon soveltamisesta käytäntöön</p> <p>Organisaatioissa tapahtuneet muutokset kehittämistyön loppupuolella tai sen jälkeen</p> <p>Tulokset</p>
Joulukuu 2015		Opinnäytetyön ja tulosten esitys

Taulukko 1. Kehittämistyön prosessikaavio

Taulukot

Taulukko 1. Pelkistäminen ja alaluokkien muodostaminen

Taulukko 2. Yläluokkien muodostaminen

Kuviot

Kuvio 1. Kehittämistyössä käytettävät osallistavat kehittämismenetelmät

Kuvio 2. PeKun osaamisprofiili

Kuvio 3. Ammattiosaaminen ja ammatillinen työote PeKussa

Kuvio 4. Perhekuntoutustyön osaaminen PeKussa

Kuvio 5. PeKun moniammatillisuus työryhmässä ja yhteistyöosaaminen verkostoissa

Kuvio 6. Asiantuntijan osaaminen PeKussa